36-4-52

UNIVERSIDAD DE MEXICO
FACULTAD NACIONAL DE JURISPRUDENCIA

"LOS PAROS EN MEXICO"
("LO QUE ES Y LO QUE DEBE SER EL DERECHO AL PARO")

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO, PROPONE

MARIANO PRIEGO Y PRIEGO

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Con profunda gratitud a mis queridos padres.

SR. MARIANO E. PRIEGO SUAREZ

Y

MARINA P. DE PRIEGO

A mis hermanos.

Con mi más sincero agradecimiento y con inmensa admiración, al Pentathlon Deportivo Militar Universitario y a su comandante y Director Dr. Jorge Jiménez Cantú, por la ayuda efectiva que me prestaron en mis estudios.

A mi Maestro y Amigo Licenciado

DAVID PANTOJA ROMERO

A mis Maestros de la Facultad

Nacional de Jurisprudencia.

PREFACIO

Al hacerme el propósito de tratar el tema que he titulado "Los Paros en México' o "Lo que es y lo que debe ser el Derecho al Paro", no me propongo agotar completamente el problema ya, que este tema, como todos los de Derecho del Trabajo, es sumamente complicado.

Uno de los Derechos de más reciente creación, es el Derecho del Trabajo o Derecho Obrero como algunos tratadistas le llaman, de modo que ésta es una de las dificultades con que tropezará al hacer un escrutinio en las obras de los autores nacionales y extranjeros, sobre todo, relacionado con el tema de mi estudio que, son los Paros, pues esta institución, es sumamente nueva y aún puede afirmarse que solo se llegó a cristalizar en las Legislaciones de los paises que la tienen como tal, hasta principios de este siglo.

Queda pues, mi observación confusa al querer avocar un problema que carece de estudios completos por los estudiosos de Derecho del Trabajo; más aún, si se toma en cuenta que nadie se ha ocupado de escribir una monografia que contenga todo lo relacionado con el Derecho al Paro.

Es bien sabido, por otra parte, que todas aquellas materias que quedan bajo el dominio de las Ciencias Sociales ,se mantienen en constante evolución, en movimiento continuo, siendo en esa forma más dificil hacer un estudio sobre ellas; por eso, quizá con justa razón, se ha considerado que en las Ciencias Sociales, nada es definitivo, pues está sujeto a cambio.

El Paro como derecho es desconocido por muchos, y, generalmente esa ignorancia que existe, enjendra confusiones lamentables, como es aquella de identificarlo con el derecho de Huelga; por eso yo lo llamo, para evitar esta confusión, Derecho al Paro y asi lo analizaré, relacionándolo y comparándolo con la Huelga para delimitar sus diferencias, pues Huelgas y Paros nunca deben confundirse, hablando en términos juridicos, porque son diferentes.

La presente obrita, no contendrá un estudio exhaustivo del Derecho al Paro, sino simplemente mis puntos de vista a cerca del tema, más sin considerar que estos puntos de vista que propondré, sean una verdad indiscutible, sino al contrario, una opinión que por ser subjetiva, quedará consecuentemente expuesta a ser atacada por una opinión mejor.

Daré mis puntos de vista, pues, tratando de fundamentarlos y justificarlos, pero desde luego no ignorando que quizá pueda existir un mejor criterio que llegue a rebatirlos en una discución constructiva.

Iniciaré el presente estudio, con el más sano propósito de que habrá de servir de algo para la mejor comprensión de esta Institución denominada Paro, que tan poco tratada ha sido por los estudiosos de Derecho del Trabajo, y sirva, así mismo, para complementar y entender mejor, las demás Instituciones del Derecho del Trabajo que tienen relación con el Derecho al Paro. Por otra parte lo hago con el anhelo de que al proponerlo a la digna consideración y talento de los Honorables miembros del Jurado examinador, me haga merecedor dignamente de su aprobación.

"LOS PAROS EN MEXICO"

o

"LO QUE ES Y LO QUE DEBE SER EL DERECHO AL PARO"

CAPITULO PRIMERO

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1.—Los Conflictos de trabajo; 2.—Concepto de Conflicto de Trabajo; 3.—Clasificación de los Conflictos de Trabajo.

1.—*Los Conflictos de Trabajo*:—Sin duda alguna, los problemas de mayor trascendencia en materia Laboral, y de suma importancia en nuestros días, son los conflictos de trabajo; importancia que se aprecia, sobre todo, al tratar el aspecto de su resolución, ya que se relacionan íntimamente con las Huelgas y los Paros.

Los conflictos de trabajo siempre han existido y existirán en la forma que se manifestaron en todas las épocas de la Historia, debido a que ellos son una consecuencia lógica de la desigualdad social y económica entre patrones y trabajadores, o, como dijera el Maestro Mario de la Cueva: "Son efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos".

Los medios de solucionar estos conflictos, son muy variados, como variados son también éstos al presentase, y así, han ido evolucionando desde las épocas en que el patrón tenía arbitrio absoluto para resolver a su antojo los problemas que se presentaban en sus relaciones con los trabajadores, hasta llegar a nuestros días, en que debido a las conquistas obreras, tiene el trabajador injerencia en la solución de los conflictos de trabajo que se presentan; pero a pesar de todas estas ventajas de que goza el trabajador actualmente, y de muchas que a la postre seguramente alcanzará, impuestas por la necesidad, jamás se podrá llegar a una igualdad entre trabajadores y patrones, en ningún aspecto, ya que siempre existirá en la realidad, el hecho indiscutible de que las ganancias obtenidas por estos, no son sino adquiridas por el esfuerzo de aquellos injustamente remunerado.

Todas las faces diversas por las que ha atravesado la Legislación obrera, han adolecido de grandes defectos que se han pretendido corregir con una nueva legislación que derogue una anterior defectuosa.

Ciertamente con ésto, se calma un poco la inquietud de los obreros, pero al surgir nuevas necesidades, en su afán de mejorar sus condiciones de vida, esa ley que pareció entonces equitativa, deja de serlo y surge de nuevo el anhelo de reformarla; esto mismo es lo que pasaba con nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, que ha llegado al punto en que requiere prontas reformas.

Más para no pecar de pesimista, he de reconocer que nuestros obreros de hoy, viven en un plano de superioridad si los comparamos con los del pasado, cuando sus conflictos de trabajo se solucionaban de acuerdo con las disposiciones del Derecho Común, en virtud de que no existía una reglamentación especial, como la que hoy tenemos, para aplicar estrictamente a las relaciones Obrero-patronales; es decir, una Legislación del Trabajo. A eso se debía que los conflictos de trabajo, sólo se presentaban en uno de sus aspectos, esto es, como conflictos individuales, más nunca como conflictos colectivos. Los Paros y las Huelgas, no se podían presentar como derechos de

los patrones y de los trabajadores, respectivamente pues el derecho común los consignaba como actos ilícitos, sobre todo las Huelgas que constituían causa de rescisión de los contratos de trabajo, siendo en todo caso, perjudiciales para el trabajador.

Es muy cierto que al crear una nueva Ley que reglamentar exclusivamente las relaciones obrero-patronales y todo lo relacionado con trabajadores y patrones y con sus contratos de trabajo, desplazándolos del Derecho Civil, cambió el nivel de vida del trabajador, aunque éste, sigue anhelando mejorar sus condiciones, tanto las relativas a su salario, centros de trabajo, horas de labores, descansos legales, etc., como en general en sus contratos de trabajo, debido a que para el trabajador, el patrón representa su explotador; esto se debe a que los obreros y los patrones se encuentran en un plano de desigualdad manifiesta, pero éste, es un hecho que resulta casi imposible corregir.

De esta desigualdad económica entre los factores de la producción: capital y trabajo, emanan como consecuencia directa, los conflictos de trabajo; siendo los intereses del obrero y los del patrón, opuestos, se supone lógicamente que llegue el momento en que se rompa la armonía aparente entre obreros y patrones, creando el conflicto. Por eso nuestros tratadistas de Derecho del Trabajo consideran que los conflictos económicos de trabajo se deben a los desequilibrios de intereses entre los factores de la producción: capital y trabajo.

Desgraciadamente los problemas que se presentan continuamente entre las clases laborantes, nunca llega a entenderlos integramente el legislador: si acaso en parte, tratan de resolverlos con una reforma a las leyes vigentes, pero en general la necesidad la desconocen casi en su totalidad, pues para poder comprender los problemas que sufre la clase obrera, será necesario haber militado en sus filas, y, aún en el caso de que un legislador haya vivido entre los obreros, se olvidan de sus problemas y no hacen por corregir los regímenes jurídicos defectuosos; pero también es cierto que los patrones, por qué no decirlo, sufren serios trastornos en sus empresas, aunque nunca tengan la trascendencia tan grande como la que sufren los obreros que tienen como único medio de vida y fuente de ingresos, su trabajo, representado por el salario, pero sí, dignos de tomarse en cuenta dichos problemas patronales, en un régimen que quiera apegarse a la justicia anhelada por el Derecho. ¿O acaso el obrero es el único digno de tener derechos protectores, menospreciando los del patrón?

Pero ya que he esbosado más o menos lo que son los conflictos de trabajo, antes de tratar como pueden solucionarse, trataré de precisar en qué consisten éstos, dando una definición aproximada, para, después, entrar de lleno a su estudio.

2.—*Concepto de Conflicto de Trabajo*:—Desde luego podré anticipar que estos conflictos, solo surgen con motivo de una relación obrero-patronal, derivada de un contrato de trabajo celebrado o por celebrarse.

Al respecto, no me parece muy acertada la idea de nuestra Constitu-

ción al considerar en la fracción XX del artículo 123, que los conflictos de trabajo se desarrollan entre capital y trabajo, porque a pesar de ser el capital y el trabajo los factores de la producción, los intereses en pugna son los del obrero o los del patrón, pues no puede haber conflicto entre cosas, ya que los conflictos son siempre de intereses, y el hecho de que los trabajadores y patrones sean los titulares de tales interses, no quiere decir que sean el capital y el trabajo los que están en pugna, sino intereses de obreros y patrones, aunque representen los unos al trabajo y los otros al capital.

El Maestro Mario de la Cueva, alto exponente de nuestras doctrinas en materia de trabajo da la siguiente definición de los conflictos de trabajo: "Los Conflictos de Trabajo, son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimeinto de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

Después de ver la anterior exposición de los conflictos de trabajo, aunque enfocándolos superficialmente, desde diversos ángulos, podrá apreciarse que la definición antes citada, se apega a la realidad del problema, teniendo la ventaja de ser concisa y clara, dándonos el concepto correcto de lo que son los conflictos de trabajo.

Los conflictos de trabajo presuponen, como ya se dijo, la existencia de una relación obrero-patronal, derivada de un contrato de trabajo, aún los conflictos inter-obreros y los inter-sindicales, aunque parecen no presuponer la existencia de esas relaciones obrero-patronales, están íntimamente relacionados con los contratos de trabajo celebrados o por celebrarse. Por eso, nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 340, reconoce esta característica de los conflictos de trabajo, al señalar las atribuciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero no entraré a un estudio amplio de los conflictos de trabajo, en virtud de que no es el problema que me proponga resolver en este capítulo, en forma exhaustiva, por lo que a continuación trataré de la clasificación de los Conflictos de Trabajo.

3.—*Clasificación de los Conflictos de Trabajo*:—Para entrar al problema de la clasificación de los conflictos de trabajo habré de tocar constantemente los contratos de trabajo, ya que ellos regulan en mucho las clasificaciones de dichos conflictos.

Diversos tratadistas de Derecho del Trabajo, tanto nacionales como extranjeros, han tenido la preocupación de clasificar los conflictos de trabajo, tomando todos ellos, diferentes puntos de vista para hacer sus clasificaciones, coincidiendo, en muchas ocasiones, alguno de ellos, en su intento, debido a que el problema es el mismo, cualquiera que sea el ángulo desde el cual se le mire, habiendo de reconocerse los siguientes hechos invariables que sirven de pauta a las clasificaciones principales:

I.—Los conflictos de trabajo que nacen con motivo de un desequilibrio económico, hacen surgir la necesidad de crear una norma, y entonces

tendrá el carácter de económico (esto sucede en los conflictos obrero-patronales), o bien se referirán a la interpretación de un contrato de trabajo o a la aplicación de una norma, y entonces el conflicto tendrá el carácter de jurídico.

II.—Con motivo de la celebración de los contratos de trabajo o de su interpretación, surgen conflictos que pueden afectar intereses individuales del obrero con su patrón o patrones y será un conflicto individual, o bien afectan intereses colectivos de los obreros, adquiriendo proporciones de sumo peligro para las empresas y aún para la asociación profesional, y entonces, tendrá el conflicto el carácter de colectivo.

III.—El conflicto se podrá presentar como una controversia entre los factores de la producción, o sea, entre trabajadores y patrones exclusivamente; se podrá presentar el conflicto en una agrupación profesional, entre sus miembros exclusivamente; se presenta como una controversia de las agrupaciones profesionales entre sí, o, por último, se podrá presentar como controversia entre los empresarios.

De todos estas modalidades, pueden desprenderse las principales clasificaciones de los conflictos de trabajo, pero aún podrán encontrarse muchas clasificaciones más, si se toman como puntos de vista para hacerlas, otros diversos a los señalados en los tres párrafos anteriores.

En la intención de dar una clasificación, lo más correcta posible, tratadistas mexicanos muy destacados y extranjeros de renombre, han escrito innúmeras páginas en los tratados de Derecho del Trabajo, pero la mayoría coinciden en los puntos esenciales que ya se conocen y que fueron expuestos anteriormente, los cuales, no se pueden olvidar para hacer una clasificación más o menos adecuada y completa; por eso, al exponer alguna clasificación, tendré que seguir a autores diversos, aunque la mayoría de ellos no son originales al exponer sus clasificaciones, y, en ocasiones, se desconocerá el verdadero autor de alguna de estas clasificaciones.

Seguiré principalmente a los autores de Derecho del Trabajo, nacionales, que me parecen tanto o más acertados que los extranjeros en esta materia.

Así pues, me referiré al Maestro Mario de la Cueva en su tratado de Derecho Mexicano del Trabajo, en vitrud de que hace un amplio estudio y análisis de todas las clasificaciones propuestas, ordenándolas en forma sistemática, que facilita su comprensión; también mencionaré en algunas ocasiones, al Maestro J. Jesús Castorena, que también ha adoptado una clasificación que abarca los aspectos de los conflictos de trabajo que se estudian en este capítulo.

Como toda clasificación, al proponerla, se tendrá que precisar desde que punto de vista se hace, o qué caracteristicas distintivas se han tomado en cuenta para hacerla; de suerte que, siguiendo esta necesidad que imponen las reglas de la clasificación, adoptaré en primer término, una posición; así, tomando en cuenta a los sujetos que intervienen en el conflicto, propondré una clasificación inicial.

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1.—Los Conflictos de trabajo; 2.—Concepto de Conflicto de Trabajo; 3.—Clasificación de los Conflictos de Trabajo.

1.—*Los Conflictos de Trabajo*:—Sin duda alguna, los problemas de mayor trascendencia en materia Laboral, y de suma importancia en nuestros días, son los conflictos de trabajo; importancia que se aprecia, sobre todo, al tratar el aspecto de su resolución, ya que se relacionan íntimamente con las Huelgas y los Paros.

Los conflictos de trabajo siempre han existido y existirán en la forma que se manifestaron en todas las épocas de la Historia, debido a que ellos son una consecuencia lógica de la desigualdad social y económica entre patrones y trabajadores, o, como dijera el Maestro Mario de la Cueva: "Son efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos".

Los medios de solucionar estos conflictos, son muy variados, como variados son también éstos al presentase, y así, han ido evolucionando desde las épocas en que el patrón tenía arbitrio absoluto para resolver a su antojo los problemas que se presentaban en sus relaciones con los trabajadores, hasta llegar a nuestros días, en que debido a las conquistas obreras, tiene el trabajador injerencia en la solución de los conflictos de trabajo que se presentan; pero a pesar de todas estas ventajas de que goza el trabajador actualmente, y de muchas que a la postre seguramente alcanzará, impuestas por la necesidad, jamás se podrá llegar a una igualdad entre trabajadores y patrones, en ningún aspecto, ya que siempre existirá en la realidad, el hecho indiscutible de que las ganancias obtenidas por estos, no son sino adquiridas por el esfuerzo de aquellos injustamente remunerado.

Todas las faces diversas por las que ha atravesado la Legislación obrera, han adolecido de grandes defectos que se han pretendido corregir con una nueva legislación que derogue una anterior defectuosa.

Ciertamente con ésto, se calma un poco la inquietud de los obreros, pero al surgir nuevas necesidades, en su afán de mejorar sus condiciones de vida, esa ley que pareció entonces equitativa, deja de serlo y surge de nuevo el anhelo de reformarla; esto mismo es lo que pasaba con nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, que ha llegado al punto en que requiere prontas reformas.

Más para no pecar de pesimista, he de reconocer que nuestros obreros de hoy, viven en un plano de superioridad si los comparamos con los del pasado, cuando sus conflictos de trabajo se solucionaban de acuerdo con las disposiciones del Derecho Común, en virtud de que no existía una reglamentación especial, como la que hoy tenemos, para aplicar estrictamente a las relaciones Obrero-patronales; es decir, una Legislación del Trabajo. A eso se debía que los conflictos de trabajo, sólo se presentaban en uno de sus aspectos, esto es, como conflictos individuales, más nunca como conflictos colectivos. Los Paros y las Huelgas, no se podían presentar como derechos de

los patrones y de los trabajadores, respectivamente pues el derecho común los consignaba como actos ilícitos, sobre todo las Huelgas que constituían causa de rescisión de los contratos de trabajo, siendo en todo caso, perjudiciales para el trabajador.

Es muy cierto que al crear una nueva Ley que reglamentar exclusivamente las relaciones obrero-patronales y todo lo relacionado con trabajadores y patrones y con sus contratos de trabajo, desplazándolos del Derecho Civil, cambió el nivel de vida del trabajador, aunque éste, sigue anhelando mejorar sus condiciones, tanto las relativas a su salario, centros de trabajo, horas de labores, descansos legales, etc., como en general en sus contratos de trabajo, debido a que para el trabajador, el patrón representa su explotador; esto se debe a que los obreros y los patrones se encuentran en un plano de desigualdad manifiesta, pero éste, es un hecho que resulta casi imposible corregir.

De esta desigualdad económica entre los factores de la producción: capital y trabajo, emanan como consecuencia directa, los conflictos de trabajo; siendo los intereses del obrero y los del patrón, opuestos, se supone lógicamente que llegue el momento en que se rompa la armonía aparente entre obreros y patrones, creando el conlficto. Por eso nuestros tratadistas de Derecho del Trabajo consideran que los conflictos económicos de trabajo se deben a los desequilibrios de intereses entre los factores de la producción: capital y trabajo.

Desgraciadamente los problemas que se presentan continuamente entre las clases laborantes, nunca llega a entenderlos íntegramente el legislador; si acaso en parte, tratan de resolverlos con una reforma a las leyes vigentes, pero en general la necesidad la desconocen casi en su totalidad, pues para poder comprender los problemas que sufre la clase obrera, será necesario haber militado en sus filas, y, aún en el caso de que un legislador haya vivido entre los obreros, se olvidan de sus problemas y no hacen por corregir los regímenes jurídicos defectuosos; pero también es cierto que los patrones, por qué no decirlo, sufren serios trastornos en sus empresas, aunque nunca tengan la trascendencia tan grande como la que sufren los obreros que tienen como único medio de vida y fuente de ingresos, su trabajo, representado por el salario, pero sí, dignos de tomarse en cuenta dichos problemas patronales, en un régimen que quiera apegarse a la justicia anhelada por el Derecho. ¿O acaso el obrero es el único digno de tener derechos protectores, menospreciando los del patrón?

Pero ya que he esbosado más o menos lo que son los conflictos de trabajo, antes de tratar como pueden solucionarse, trataré de precisar en qué consisten éstos, dando una definición aproximada, para, después, entrar de lleno a su estudio.

2.—*Concepto de Conflicto de Trabajo*:—Desde luego podré anticipar que estos conflictos, solo surgen con motivo de una relación obrero-patronal, derivada de un contrato de trabajo celebrado o por celebrarse.

Al respecto, no me parece muy acertada la idea de nuestra Constitu-

ción al considerar en la fracción XX del artículo 123, que los conflictos de trabajo se desarrollan entre capital y trabajo, porque a pesar de ser el capital y el trabajo los factores de la producción, los intereses en pugna son los del obrero o los del patrón, pues no puede haber conflicto entre cosas, ya que los conflictos son siempre de intereses, y el hecho de que los trabajadores y patrones sean los titulares de tales interses, no quiere decir que sean el capital y el trabajo los que están en pugna, sino intereses de obreros y patrones, aunque representen los unos al trabajo y los otros al capital.

El Maestro Mario de la Cueva, alto exponente de nuestras doctrinas en materia de trabajo da la siguiente definición de los conflictos de trabajo: "Los Conflictos de Trabajo, son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimeinto de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

Después de ver la anterior exposición de los conflictos de trabajo, aunque enfocándolos superficialmente, desde diversos ángulos, podrá apreciarse que la definición antes citada, se apega a la realidad del problema, teniendo la ventaja de ser concisa y clara, dándonos el concepto correcto de lo que son los conflictos de trabajo.

Los conflictos de trabajo presuponen, como ya se dijo, la existencia de una relación obrero-patronal, derivada de un contrato de trabajo, aún los conflictos inter-obreros y los inter-sindicales, aunque parecen no presuponer la existencia de esas relaciones obrero-patronales, están intimamente relacionados con los contratos de trabajo celebrados o por celebrarse. Por eso, nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 340, reconoce esta característica de los conflictos de trabajo, al señalar las atribuciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero no entraré a un estudio amplio de los conflictos de trabajo, en virtud de que no es el problema que me proponga resolver en este capítulo, en forma exhaustiva, por lo que a continuación trataré de la clasificación de los Conflictos de Trabajo.

3.—*Clasificación de los Conflictos de Trabajo*:—Para entrar al problema de la clasificación de los conflictos de trabajo habré de tocar constantemente los contratos de trabajo, ya que ellos regulan en mucho las clasificaciones de dichos conflictos.

Diversos tratadistas de Derecho del Trabajo, tanto nacionales como extranjeros, han tenido la preocupación de clasificar los conflictos de trabajo, tomando todos ellos, diferentes puntos de vista para hacer sus clasificaciones, coincidiendo, en muchas ocasiones, alguno de ellos, en su intento, debido a que el problema es el mismo, cualquiera que sea el ángulo desde el cual se le mire, habiendo de reconocerse los siguientes hechos invariables que sirven de pauta a las clasificaciones principales:

I.—Los conflictos de trabajo que nacen con motivo de un desequilibrio económico, hacen surgir la necesidad de crear una norma, y entonces

tendrá el carácter de económico (esto sucede en los conflictos obrero-patronales), o bien se referirán a la interpretación de un contrato de trabajo o a la aplicación de una norma, y entonces el conflicto tendrá el carácter de jurídico.

II.—Con motivo de la celebración de los contratos de trabajo o de su interpretación, surgen conflictos que pueden afectar intereses individuales del obrero con su patrón o patrones y será un conflicto individual, o bien afectan intereses colectivos de los obreros, adquiriendo proporciones de sumo peligro para las empresas y aún para la asociación profesional, y entonces, tendrá el conflicto el carácter de colectivo.

III.—El conflicto se podrá presentar como una controversia entre los factores de la producción, o sea, entre trabajadores y patrones exclusivamente; se podrá presentar el conflicto en una agrupación profesional, entre sus miembros exclusivamente; se presenta como una controversia de las agrupaciones profesionales entre sí, o, por último, se podrá presentar como controversia entre los empresarios.

De todos estas modalidades, pueden desprenderse las principales clasificaciones de los conflictos de trabajo, pero aún podrán encontrarse muchas clasificaciones más, si se toman como puntos de vista para hacerlas, otros diversos a los señalados en los tres párrafos anteriores.

En la intención de dar una clasificación, lo más correcta posible, tratadistas mexicanos muy destacados y extranjeros de renombre, han escrito innúmeras páginas en los tratados de Derecho del Trabajo, pero la mayoría coinciden en los puntos esenciales que ya se conocen y que fueron expuestos anteriormente, los cuales, no se pueden olvidar para hacer una clasificación más o menos adecuada y completa; por eso, al exponer alguna clasificación, tendré que seguir a autores diversos, aunque la mayoría de ellos no son originales al exponer sus clasificaciones, y, en ocasiones, se desconocerá el verdadero autor de alguna de estas clasificaciones.

Seguiré principalmente a los autores de Derecho del Trabajo, nacionales, que me parecen tanto o más acertados que los extranjeros en esta materia.

Así pues, me referiré al Maestro Mario de la Cueva en su tratado de Derecho Mexicano del Trabajo, en vitrud de que hace un amplio estudio y análisis de todas las clasificaciones propuestas, ordenándolas en forma sistemática, que facilita su comprensión; también mencionaré en algunas ocasiones, al Maestro J. Jesús Castorena, que también ha adoptado una clasificación que abarca los aspectos de los conflictos de trabajo que se estudian en este capítulo.

Como toda clasificación, al proponerla, se tendrá que precisar desde que punto de vista se hace, o qué características distintivas se han tomado en cuenta para hacerla; de suerte que, siguiendo esta necesidad que imponen las reglas de la clasificación, adoptaré en primer término, una posición; así, tomando en cuenta a los sujetos que intervienen en el conflicto, propondré una clasificación inicial.

"LOS PAROS EN MEXICO"

o

"LO QUE ES Y LO QUE DEBE SER EL DERECHO AL PARO"

CAPITULO SEGUNDO

LA HUELGA Y LOS PAROS EN RELACION CON LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1.—Los Conflictos Colectivos de Trabajo de carácter Económico. 2.—La Huelga y los Paros en relación con los Conflictos de carácter económico.

1.—*Los Conflictos de Trabajo de Carácter Económico:*—El concepto más o menos exacto de lo que son los conflictos colectivos, ya está expuesto al estudiar las clasificaciones de los conflictos en general, y por ende, traté también lo que son esta clase de conflictos, cuando tienen el carácter de económicos, ya que, como quedó demostrado, pueden tener también el carácter de jurídicos los conflictos colectivos.

Los conflictos colectivos de trabajo constituyen quizá, la rama más importante de los conflictos en general, pues por regla los conflictos colectivos, surgen por la existencia o anhelo de celebrar un contrato colectivo de trabajo, o si nó, por un hecho íntimamente ligado con él, cosa de mucha importancia, porque en nuestros días los contratos colectivos de trabajo, han adquirido gran florecimiento.

Cuando los trabajadores de una empresa no han celebrado contrato colectivo de trabajo con ella, como tienen estos trabajadores el derecho exclusivo de celebrarlo, puede surgir por este motivo, un conflicto colectivo que tendrá el carácter de económico debido a que se tendrá el propósito de crear una norma que regule una situación nueva entre trabajadores y patrones, derivadas, todas ellas, de la celebración del contrato colectivo de trabajo; resultando de lo expuesto, que los únicos que están en aptitud de plantear la solución de esta especie de conflictos, serán los obreros. Pero no siempre pasa así, pues otras veces la solución de los conflictos colectivos de carácter económico se plantea por iniciativa de trabajadores y patrones, hasta el extremo de que en ocasiones, es a iniciativa del patrón que se gestionan y tramitan, como más adelante lo veremos; pero desde luego que no en el caso de celebración del contrato colectivo de trabajo.

De lo expuesto resulta que la creación de una norma nueva de un derecho que antes no existía, a virtud de la celebración de un contrato colectivo de trabajo, constituye un conflicto colectivo de carácter económico, quizá el más importante de los de su especie, ya que los contratos colectivos, como antes quedó dicho, regulan en mucho, la aparición de estos conflictos.

Pero no son solamente importantes los conflictos que se generan en el intento de celebrar un contrato colectivo, de crear una norma, sino que inclusive al querer modificar una norma consignada en un contrato colectivo de trabajo vigente, surge también un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico; colectivo, porque se presenta como una controversia de intereses colectivos obreros, esto es, por una parte uno o varios patrones, pues el número no interesa, y una organización obrera por la otra; y será económico, porque se presenta al crear una norma nueva, pues al modificarse las condiciones económicas que sirvieron de base a un contrato anterior, requieren la

creación de una norma nueva que corresponderá a esas nuevas condiciones económicas, y esto es lo distintivo de lo económico en los conflictos. En este caso, son patrones y trabajadores por igual, quienes tienen la iniciativa para plantear el problema que tienda a modificar una situación anterior, revisando el contrato colectivo.

También se puede plantear el conflicto colectivo de carácter económico, al querer suspender temporal o definitivamente, las condiciones generales de trabajo, caso en que habrá de suspenderse o suprimirse el contrato colectivo de trabajo, porque esas condiciones de trabajo, las impone un contrato colectivo, o, al no existir este, se atiene a la ley de la materia.

La consecuencia directa pues, de la suspensión temporal o definitiva de las condiciones de trabajo, es la suspensión o supresión de las relaciones individuales de trabajo, pero no por eso deja de ser colectivo el conflicto, porque envuelve en su problema, interses colectivos, y el carácter económico lo tendrá por el hecho de crear una situación nueva que antes no existía entre trabajadores y patrones.

En estos casos últimamente expuestos, se puede descubrir que es a iniciativa de trabajadores y patrones, o de éstos únicamente, que se plantean los conflictos colectivos de carácter económico.

Pero ya que los Contratos Colectivos de Trabajo, regulan en mucho la aparición de los conflictos que aquí se analizan, hablaré de ellos aunque sea muy superficialmente.

Conviene, al referirme a los Contratos Colectivos de Trabajo, dar el concepto legal, por ajustarse en forma efectiva, a nuestro ambiente jurídico más que las definiciones dadas por los tratadistas de Derecho del Trabajo.

Para muchos autores de Derecho del Trabajo, no es considerado el contrato colectivo de trabajo, como un verdadero contrato, en virtud de que los contratos requieren como requisito indispensable para su existencia, el libre consentimiento de las partes para celebrarlo, el principio de la autonomía de la voluntad; es decir, que las partes tengan libertad para poder celebrar o no un contrato, que exista la libertad individual, cosa que en los contratos colectivos de trabajo desaparece, ya que es la ley la que impone al patrón la obligación de celebrarlo, y, en consecuencia, no tienen libre voluntad para contratar, concluyendo los tratadistas que ésto afirman, que careciendo de un elemento esencial tan importante, una de las partes, es decir, no habiendo libertad individual del patrón para contratar, no puede haber contrato, porque el consentimiento es un elemento esencial para su existencia y por eso aunque aceptan en definitiva el término, lo llaman contrato de adhesión, al contrato colectivo de trabajo.

En efecto, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 43, impone la obligación a los patrones de celebrar el contrato Colectivo de Trabajo, al decir: que "todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un Sindica-

to, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo".

Aunque no carece de razón la afirmación hecha, en el sentido de que no debe llamársele Contrato Colectivo, así como tampoco considero errada la idea de llamarlos Contratos de adhesión, no entraré al estudio de este problema, con más amplitud y prefiero seguirlo llamando por tradición, Contrato Colectivo de Trabajo, que es la denominación que emplea la ley y en general toda la doctrina.

El Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo nos da un concepto de lo que son los Contratos Colectivos de Trabajo; concepto que aunque no contiene los elementos de una definición doctrinaria, es suficiente para, a virtud de él, caracterizar el Contrato Colectivo con sus elementos propios. Dice la Ley: "Contrato Colectivo de Trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores, y uno o varios patrones, o uno o varios Sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales, debe prestarse el trabajo".

Del contenido del artículo 42 se desprende que el Contrato Colectivo, siempre se tiene que celebrar por un Sindicato o varios Sindicatos de trabajadores por una parte y por la otra, no importa el número de patrones que sean, o si están o nó, sindicalizados pero nunca se podrá celebrar con un solo trabajador o varios que no estén sindicalizados, porque es un derecho derivado del sindicalismo obrero. Esta característica lo distingue al Contrato Colectivo del Contrato Individual, el cual se celebra entre un obrero con su patrono.

También se desprende del concepto legal transcrito, que el objeto del Contrato Colectivo, es el de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, resultando de lo dicho, que los contratos individuales de trabajo, deben ajustarse al colectivo, cuando éste exista, aunque los obreros contratantes individualmente considerados, no pertenezcan al Sindicato que tiene celebrado el contrato colectivo de trabajo con la empresa.

En este aspecto, también difiere el Contrato Colectivo del Contrato Individual, pues éste impone obligaciones recíprocas entre las partes: una, de prestar un servicio personal a la otra, y ésta, a su vez, de pagar una retribución pactada a aquella. Más bastará leer el concepto de contrato individual de trabajo contenida en el artículo 17 de nuestra Ley Federal del Trabajo, para comprender la diferencia, pues dice que "Contrato Individual de Trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

En mí concepto, el contrato individual de trabajo, si se apega a lo que debe ser un contrato, pues contiene los elementos esenciales de éste, y si existen en ciertos casos, delimitadas las condiciones por un contrato colectivo, puede optar el patrón por no celebrar el contrato individual, en tanto que en el contrato colectivo, el patrón no tiene otra alternativa que contratar, so pena de violar una disposición legal.

El Honorable Maestro Mario de la Cueva, da una definición de Contrato Colectivo de Trabajo, un poco más amplia que la contenida en la ley y tan completa como ésta. Dicha definición propuesta en el libro de "Derecho Mexicano del Trabajo", es la siguiente: "El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios". Realmente es poco lo que el Maestro agrega al concepto legal contenido en la Ley Federal del Trabajo, pero sin embargo, tiene mejor sentido doctrinario y es menos rígida.

Pasando a otra punto, examinaré que sucede cuando el patrón se niega a celebrar un contrato colectivo al que está obligado, o cuando se niega a cumplir con sus obligaciones pactadas en favor de los trabajadores de una empresa, contenidas en un Contrato Colectivo o por la Ley impuestas, hechos que pueden originar un conflicto de trabajo de carácter económico.

O bien, que sucede si el patrón se encuentra en condiciones de imposibilidad para sostener la empresa o su marcha regular, ya sea por la falta de materia prima, falta de capital para adquirirlas o para solventar los gastos de dicha empresa, ya que se trate de un caso de superproducción que signifique un obstáculo para la marcha de la producción y como consecuencia una efectiva pérdida para el patrón por incosteable, según las condiciones del mercado, etc., hecho que también acarreará casi siempre un conflicto colectivo de carácter económico. Colectivo, porque los intereses obreros afectados son colectivos, en virtud de que trasciende a los trabajadores de dicha empresa afectada, y económico, porque se creará una situación nueva que modifique las relaciones de trabajo o las suspenda temporalmente.

En el caso de que los trabajadores sean los afectados por el incumplimiento del patrón, podrán acudir a un medio de presión, o sea, un Derecho para hacer cumplir sus obligaciones contraídas, al patrón, y este derecho es la Huelga.

Pero en el caso expuesto en segundo término, a pesar de que el patrón dispone el Derecho al Paro que consagra nuestra Ley Federal del Trabajo, ¿Es acaso eficaz ese drecho para solucionar el problema que se le presenta en la empresa?... Trataré este punto en la parte siguiente de este capítulo.

2.—*El Paro y la Huelga en Relación con los Conflictos de Carácter Económico*:—A pesar de que las formas adoptadas para resolver los conflictos de trabajo son diversos, aunque insuficientes, son dos los caminos que pueden seguirse para encontrar su solución: Uno de ellos consiste en acudir las partes en pugna ante un Tribunal que defina la controversia o el conflicto, esto es, mediante un procedimiento ordinario. El otro camino consiste en un procedimiento especial previsto en el capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo y que implica casi siempre una lucha de clases entre obreros y patrones, siendo aquí cuando surgen las Huelgas y los Paros. He de advertir que ni la Huelga, ni el Paro, pueden resolver directamente el conflicto, pero sí es

evidente que la Huelga constituye un medio de presión que ayuda para que el patrón permita una solución al conflicto. El Paro, por su parte, guarda también cierta relación con los conflictos de carácter económico, pues la Ley Federal del Trabajo así lo considera en su capitulo VII ya citado, pero repito, ni la Huelga, ni el Paro resuelven los conflictos, aunque guardan relación con ellos.

La Huelga, ha tenido o ha pasado por diferentes faces, y han sido muchos los modos de considerársela en los diversos países en que existió: Algunos la llegaron a considerar como un delito, otros, la consideraban como un acto ilícito que implicaba una causa de rescisión de los contratos de trabajo celebrados, causa que siempre alegaba el patrón, ya que era un derecho protector directamente del partón y no del trabajador. Otros consideraban que se debería admitir pero como una situación de hecho, consistente en la suspensión material del trabajo ,o sea, que el obrero podía dejar de trabajar, sin que se le pudiera obligar a que continuara sus labores, queriéndose con ésto, respetar su libertad de trabajo pero sin conseguir que de esa suspensión emanara alguna ventaja en favor del obrero, pues por el contrario, salía perjudicado, es decir, no era un Derecho propiamente del obrero, sino del patrón, en última instancia, pues era éste el que salía beneficiado, en tanto que el trabajador no disponía de una ventaja que le aseguarara su defensa en contra de las injusticias del patrón, ni buscaba la Huelga así considerada, el equilibrio entre los factores de la producción, pues la Huelga era únicamente, "un derecho negativo de no trabajar, pero no traía consigo la facultad, ni siquiera la posibilidad de suspender las labores en una negociación", pero la Huelga a que voy a referirme en este capítulo, es tal como se conoce actualmente y que es considerada como un derecho colectivo exclusivo de los trabajadores, aunque de ella emanen derechos secundarios en favor del patrón; es decir, hablaré de la Huelga ya evolucionada y que se encuentra prevista en nuestra Legislación del Trabajo.

El carácter de ser un Derecho Colectivo la Huelga, no se desvirtúa por el hecho de que en ocasiones, una minoría no esté de acuerdo en la suspensión de las labores en una empresa a consecuencia de la Huelga decretada por la mayoría, y quiera continuar trabajando, porque en tal caso, se impone la mayoría, y es a ésta a la que proteje la ley por existir mayoría de intereses.

El Maestro J. Jesús Castorena, en su Tratado de Derecho Obrero, define la Huelga de la siguiente manera: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas, de una colectividad de trabajadores".

A pesar de todo lo bueno que tiene la definición del Licenciado Castorena, prefiero adoptar en el presente estudio, la Definición de nuestra Ley Federal del Trabajo, por ser más corta, pero sobre todo, porque contiene los elementos de la Huelga tal como la conocemos en la actualidad, aunque sin menospreciar el concepto del tratadista citado.

El artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo dice que la "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". Como puede advertirse, esta definición no nos explica la finalidad de esta suspensión del trabajo, por lo que para el concepto quede completo, se tendrá que examinar que es una coalición según el artículo 258 de la propia ley, según el cual, "Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones, para la defensa de sus intereses comunes".

De este precepto legal se desprende que la finalidad de la Huelga es la defensa de los intereses comunes de los trabajadores que integran la mayoría desde luego. Estos intereses se manifiestan por medio de un conflicto de carácter económico y para realizar sus fines o defender sus intereses los obreros, se valen de un medio de presión que es precisamente la Huelga: Por una parte con la Huelga presionan al patrón o patrones cuando se niegan, por ejemplo, a celebrar un contrato colectivo. ¿Que hacen en el supuesto caso los obreros? desde luego acudirán a la Huelga para obtener de esta manera, una reglamentación justa a las relaciones obrero-patronales.

Por eso es que la Constitución Política nuestra, en su artículo 123, fracción XVIII, requiere para que una Huelga sea lícita, que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del Capital.

De tal suerte que la Huelga, siempre presupone la existencia de un conflicto de carácter económico, ya sea porque el patrón se niegue a celebrar un contrato colectivo o modificarlo, ya que se niegue a la revisión del mismo contrato, etc., etc., por lo que se concluye de lo dicho, que se trata de un derecho exclusivo de los trabajadores, que se ejercita en contra de los patrones para presionarlos a acceder a sus peticiones, quedando descartada por completo la idea de que la Huelga sea simplemente la suspensión de las labores como un hecho material exclusivamente, para defender la libertad consagrada en la Ley Fundamental del País, porque aunque en la Huelga se supone la libertad, la Huelga se deriva de lo dispuesto en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, es decir, del derecho que tienen los trabajadores a coaligarse para formar sindicatos. Es más bien una consecuencia del ejercicio de este derecho.

Al presentarse un conflicto, puede asistir la razón a los obreros o a los patrones, o bien, los motivos pueden serle imputables a alguno de ellos; de suerte que si se acude a la Huelga como el mejor camino para presionar al patrón y de este modo encontrar la solución al conflicto, puede resultar que aún no siendo ilícita la Huelga, el patrón no tenga la obligación de pagar los salarios correspondientes a los días que hayan holgado los obreros, cuando la razón no asista a estos, pues aún cuando la Ley Federal del Trabajo en su artículo 271 solo se refiere al caso contrario en que sean imputables los motivos al patrón (caso en que si está obligado el patrón a pagar los salarios citados), es evidente que si no le son imputables esos motivos, lógicamente no tendrá esa obligación impuesta por la ley.

La Huelga es; desde luego, una forma de presión en contra del patrón para poder resolver los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, aunque no siempre es la forma más adecuada para lograr ese propósito, pues es preferible a veces que el arbitraje le de fin al conflicto; en la mayoria de las Huelgas así pasa, pues casi nunca llegan a su término obteniendo el propósito deseado.

La Huelga constituye un derecho que le da al trabajador más seguridad de que el patrón habrá de cumplir con sus obligaciones contraidas o impuestas por la ley, debido a que representa una forma efectiva de presionarlo a solucionar los conflictos o diferencias de trabajo, y, por lo mismo, se coloca en un plano de cierto equilibrio con el patrón que representa por esencia la parte más fuerte en la relación de trabajo, sin embargo, este derecho adolece de sus inconvenientes, debido a que las Organizaciones Obreras, en ocasiones, abusan de este derecho, motivo por el cual se declaran tantas Huelgas ilícitas o inexistentes, acarreando trastornos sociales y desequilibrios económicos en la empresa o industria en general, sobre todo cuando se trata de un Servicio Público. Pero no obstante sus inconvenientes, hay que reconocer que el Derecho de Huelga garantiza en forma efectiva los derechos del obrero frente al patrón, produciéndole a aquél, la sensación de equilibrio en sus diferencias de trabajo, pues es una forma eficaz de presión que lo hace sentirse menos débil que antes, frente al patrón, y, en sus afanes de lucha con su adversario común, siente el obrero la satisfacción de poder alegar y ser escuchado, viendo fructificar sus peticiones, cosa que antaño no sucedía porque las condiciones las ponía el patrón, o mejor dicho, las imponía. También se va creando con el derecho de Huelga, en la mentalidad obrera, según expresión de Máximo Leroy, "nociones de responsabilidad de clases, de organización autónoma del trabajo, de limitación y negación de la propiedad capitalista", en suma, les crea la idea de lucha social; es por esto que se hizo necesaria la creación de esta Institución de Derecho del Trabajo cuyas ventajas son muchas.

De todo lo expuesto, aunque en forma somera, en relación con el Derecho de Huelga, puede concluirse que en realidad es bastante efectivo para los obreros y generalmente da frutos deseados al adoptarse como el medio de presionar al patrón para resolver los conflictos de trabajo, en particular los de carácter económico.

A continuación trataré aunque en forma superficial también, los Paros en relación con los Conflictos de trabajo, para precisar si es un auténtico derecho del patrón y si produce para éste, los frutos deseados como la Huelga para el trabajador, es decir, si es tan eficaz el Paro como la Huelga.

Conviene dar el concepto de Paro que trae nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 277, que dice: "Paro es la suspensión temporal, parcial o total, del trabajo como resultado de una coalición de patrones".

A primera vista salta que la suspensión en caso de un Paro, aunque siempre es temporal, por un tiempo determinado, más o menos corto, puede

ser total la suspensión cuando afecte toda la empresa o parcial cuando afecte parte de ella.

El concepto legal del Derecho al Paro es correcto, pero para que quede completo dicho concepto es necesario saber que es una coalición y para ello repetiré el contenido del articulo 258 de la propia ley: "Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes", de donde resulta que la suspensión de trabajos debida a una coalición de patrones se llama Paro y si es una coalición de trabajadores la que origina la suspensión, se llama Huelga, por lo que debe concluirse de lo dicho, que tanto el Derecho de Huelga como el Derecho al Paro presuponen la coalición como acto previo a la existencia de los mismos como hechos materiales.

El Derecho al Paro sin duda alguna está reconocido como un derecho exclusivo del patrón, y ésta es la idea de la Constitución Federal vigente, en su artículo 123, fracción XVIII que a la letra dice: "Las leyes reconocerán como un dercho de los obreros y de los patrones las Huelgas y los Paros". Sin embargo se podrá pensar que la Constitución se refiere a que tanto la Huelga como el Paro son derechos tanto de patrones como de obreros, pero no es así, sino que habla respectivamente, porque la Huelga como la definen los tratadistas de Derecho del Trabajo, nunca será un derecho del patrón; ciertamente enjendra derechos y obligaciones para el patrón, más no quiere decir ésto, que la Huelga sea un Derecho del patrón, pues sería un absurdo pensar que el Patrón pueda ejercitar el Derecho de Huelga.

La reglamentación del precepto constitucional impone ciertas limitaciones al Derecho de Huelga que en alguna forma protejen al patrón; esos son los derechos que enjendra la Huelga en favor del patrón, nacidos del ejercicio que hace el obrero de su derecho de Huelga, y, con ello se pretende evitar los más posibles el abuso de este Derecho por parte del obrero.

Lo mismo pasa con el Derecho al Paro que es un Derecho del Patrón, aunque el ejercitarlo éste se enjendren derechos y obligaciones para el obrero, pero el titular del Derecho al Paro es la coalición de patrones; así la Ley Federal del Trabajo, repitiendo lo que dice la fracción XIX del artículo 123 constitucional, señala cuando es un Paro lícito, en su artículo 278, a saber: "los Paros serán lícitos únicamente, cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Como se ve, esta limitación al Derecho al Paro, no puede llevarnos a afirmar que sea éste un derecho que puede ejercitar el obrero, sino que esta limitación trata de prever abusos por parte del patrón con el fin de eludir alguna de las responsabilidades que tienen ante el obrero, o sea, abusar del derecho que la ley les reconoce, para que en esta forma haya un equilibrio entre ambos factores de la producción.

El Paro es un medio de solucionar los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, pues partiendo del precepto legal anteriomente ci-

tado, el hecho de que en una empresa exista un exceso de producción que pueda ocasionar la baja de los precios, puede ocasionar un conflicto económico en la mayoría de los casos, porque claro, representará para el patrón una situación nueva y será colectivo porque indudablemente afectará los intereses colectivos de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa afectada.

El hecho de que para solucionar el conflicto mediante el Paro sea indispensable seguir el procedimiento marcado por la Ley Federal del Trabajo en su capítulo VII, no es una circunstancia que cambie el carácter de económico al conflicto para transformarlo en jurídico. Pero bastará leer el contenido del artículo 570 de la Ley citada para comprender esta afirmación.

Más no debe pensarse que el único caso en que el Derecho al Paro puede manifestarse es el que prevé la Ley Federal del Trabajo en su artículo 278, o sea en el caso de que se presente un exceso de producción y con el propósito de mantener los precios en un límite costeable sino que existen otras causas quizá tan importantes como la anterior, aún cuando la ley expresamente no las señala como causas de paro, pero sí tácitamente al enumerar las causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón. Desde este punto de vista podrá verse que no es del todo correcta la definición de la Ley respecto a las causas del Paro.

Es evidente que se refiere al Paro cuando enumera las causas de suspensión, pues el paro es precisamente la suspensión temporal del trabajo, hecho que implica necesariamente la suspensión temporal de los contratos de trabajo, y la suspensión de los contratos acarrea como consecuencia la suspensión del trabajo.

En efecto, las primeras cuatro fracciones del artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, son las que principalmente nos conducen a esta conclusión lógica que antes expuse. Más aún, en la fracción III se repite lo que dice la Constitución al dar el concepto de Paro lícito, en consecuencia, es indudable que nuestra Ley Federal prevé tácitamente otras causas de Paro.

El Paro posiblemente represente un mal para el Obrero, pero es un mal necesario Digo que quizá sea un mal para el obrero, porque éste tiene como única fuente de sus ingresos, el producto de su trabajo y con el Paro se le expone a que carezca de su salario; pero también es cierto que quedaría en peor situación el obrero si se le obligara al patrón a seguir sosteniendo la marcha regular de la empresa existiendo la anomalía, pues significaría una pérdida constante para ésta, que probablemente terminaría aniquilándola por completo si el conflicto no desaparece, perdiendo entonces más el obrero, peligro que con el paro se evita, porque una vez desapareciendo el conflicto, es decir, las causas que motivaron el Paro, vuelve a su curso normal, la empresa y sigue siendo un centro de trabajo, y los trabajadores que antes prestaban sus servicios en ella tienen preferencia sobre cualquier otro trabajador ajenò a la misma, siendo el perjuicio que sufre el trabajador con la suspensión, no tan grave.

Para ver directamente como el Paro soluciona Conflictos económicos de trabajo o más bien la relación que con ellos guarda, me referiré a alguna de las fracciones del artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción I de ese precepto legal se refiere a la falta de materia prima, hecho que entorpece la marcha regular de la industria y que crea un conflicto, pero que la suspensión temporal del trabajo puede solucionarlo esperando que se normalice la situación porque casi siempre es transitoria. Desde luego que esta falta de materia prima no debe ser imputable al patrón, caso en el cual no es procedente la suspensión del trabajo mediante el Paro.

Aunque la ley aquí no dice causa de Paro sino causa de suspensión del trabajo, debe entenderse que sí se refiere al Paro, pues el enunciando del artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, usa los elementos de la definición legal de Paro que se tiene propueta, además de que existen las razones ya apuntadas con anterioridad en este mismo capítulo.

La fracción II del artículo 116 que se analiza, se refiere a la falta de fondos no imputable al patrón, hecho que imposibilita también la marcha de la empresa, creando un conflicto que si no se soluciona puede adquirir mayores trascendencias y lo más indicado es el Paro, suspendiendo las labores mientras desaparece la causa que motiva el conflicto. Aquí la ley también dice causa de suspensión del trabajo, pero ya se dijo que la suspensión del trabajo no es sino un Paro.

En la fracción III del propio precepto, se refiere al exceso de producción que también crea un conflicto y es el caso que nuestra Constitución caracteriza como causa de paro lícito. Aquí el Paro se impone como una necesidad, porque con la suspensión del trabajo desaparecerá el exceso de producción y entonces se normalizará la marcha de la empresa, volviendo los trabajadores a sus labores interrumpidas temporalmente, y, el perjuicio que reciben tanto trabajadores como patrones es menor que si se continuara trabajando existiendo el conflicto.

La fracción IV del artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la incosteabilidad de la explotación, hecho que también constituye un conflicto de trabajo y por lo mismo, se hace necesaria la suspensión del trabajo en las condiciones señaladas por la ley.

Ante el peligro que existe en ocasiones de que una empresa se extinga, por las pérdidas que acarrea al patrón un conflicto de esta naturaleza, se impone buscar solución al conflicto mediante la suspensión del trabajo en forma temporal, evitándose peores perjuicios que pueden sobrevenir tanto para el obrero como para el patrón, que quizá serían irreparables, ya que desapareciendo la causa que motivó el Paro, se normaliza la marcha de la empresa y el trabajador vuelve a sus labores; no sin recibir algún perjuicio, pero desde luego menor al que recibiría con la extinción de la empresa.

Desgraciadamente el Paro no da los frutos deseados, debido a que nuestra Ley Federal del Trabajo en su capítulo VII, requiere para su trami-

tación, un procedimiento complicado, pero sobre todo tardío, por lo que en este aspecto considero que necesita ser reformada la ley para garantizar en forma más efectiva este Derecho al Paro; decretando menos responsabilidad para la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se pueda obrar con libertad, y, en todo caso que la responsabilidad recaiga sobre el patrón, ya que como garantiza por medio de fianza los salarios de los trabajadores para el caso de que el Paro sea ilícito, no quedan expuestos los obreros a que se cometan injusticias en su contra; por otra parte, tienen también el derecho de volver a sus labores, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa.

Sin duda alguna, el Derecho al Paro no es tan eficaz en tanto es derecho del patrón, como la Huelga lo es para el obrero, pero esto se debe al defecto de que adolece nuestra Legislación del Trabajo en este sentido. Además la Huelga es un medio de presión que se ejercita en contra del patrón, en tanto que el Paro es una medida de seguridad en favor del patrón, pero que no va directamente en contra del obrero, aunque le cause desde luego perjuicios, por que no es éste el propósito que se persigue al decretarse un paro, sino el de tratar de que desaparezca el estado de necesidad que lo motiva.

En las Juntas de Conciliación y arbitraje, muy rara vez se presenta un caso de Paro, debido, como ya quedó dicho, a la forma tan lenta en que se tramita, hasta el punto de que cuando llega a decretarse, ya la causa o el conflicto que lo motivó, por ejemplo el exceso de producción, ha desaparecido; por eso el patrón prefiere adoptar otros medios. Pero en páginas posteriores profundizaré lo más posible el tema relativo a los Paros y su forma de tramitación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que me parece más adecuada.

"LOS PAROS EN MEXICO"

o

"LO QUE ES Y LO QUE DEBE SER EL DERECHO AL PARO"

CAPITULO TERCERO

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1.—Los Conflictos de trabajo; 2.—Concepto de Conflicto de Trabajo; 3.—Clasificación de los Conflictos de Trabajo.

1.—*Los Conflictos de Trabajo*:—Sin duda alguna, los problemas de mayor trascendencia en materia Laboral, y de suma importancia en nuestros días, son los conflictos de trabajo; importancia que se aprecia, sobre todo, al tratar el aspecto de su resolución, ya que se relacionan íntimamente con las Huelgas y los Paros.

Los conflictos de trabajo siempre han existido y existirán en la forma que se manifestaron en todas las épocas de la Historia, debido a que ellos son una consecuencia lógica de la desigualdad social y económica entre patrones y trabajadores, o, como dijera el Maestro Mario de la Cueva: "Son efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos".

Los medios de solucionar estos conflictos, son muy variados, como variados son también éstos al presentase, y así, han ido evolucionando desde las épocas en que el patrón tenía arbitrio absoluto para resolver a su antojo los problemas que se presentaban en sus relaciones con los trabajadores, hasta llegar a nuestros días, en que debido a las conquistas obreras, tiene el trabajador injerencia en la solución de los conflictos de trabajo que se presentan; pero a pesar de todas estas ventajas de que goza el trabajador actualmente, y de muchas que a la postre seguramente alcanzará, impuestas por la necesidad, jamás se podrá llegar a una igualdad entre trabajadores y patrones, en ningún aspecto, ya que siempre existirá en la realidad, el hecho indiscutible de que las ganancias obtenidas por estos, no son sino adquiridas por el esfuerzo de aquellos injustamente remunerado.

Todas las faces diversas por las que ha atravesado la Legislación obrera, han adolecido de grandes defectos que se han pretendido corregir con una nueva legislación que derogue una anterior defectuosa.

Ciertamente con ésto, se calma un poco la inquietud de los obreros, pero al surgir nuevas necesidades, en su afán de mejorar sus condiciones de vida, esa ley que pareció entonces equitativa, deja de serlo y surge de nuevo el anhelo de reformarla; esto mismo es lo que pasaba con nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, que ha llegado al punto en que requiere prontas reformas.

Más para no pecar de pesimista, he de reconocer que nuestros obreros de hoy, viven en un plano de superioridad si los comparamos con los del pasado, cuando sus conflictos de trabajo se solucionaban de acuerdo con las disposiciones del Derecho Común, en virtud de que no existía una reglamentación especial, como la que hoy tenemos, para aplicar estrictamente a las relaciones Obrero-patronales; es decir, una Legislación del Trabajo. A eso se debía que los conflictos de trabajo, sólo se presentaban en uno de sus aspectos, esto es, como conflictos individuales, más nunca como conflictos colectivos. Los Paros y las Huelgas, no se podían presentar como derechos de

los patrones y de los trabajadores, respectivamente pues el derecho común los consignaba como actos ilícitos, sobre todo las Huelgas que constituían causa de rescisión de los contratos de trabajo, siendo en todo caso, perjudiciales para el trabajador.

Es muy cierto que al crear una nueva Ley que reglamentar exclusivamente las relaciones obrero-patronales y todo lo relacionado con trabajadores y patrones y con sus contratos de trabajo, desplazándolos del Derecho Civil, cambió el nivel de vida del trabajador, aunque éste, sigue anhelando mejorar sus condiciones, tanto las relativas a su salario, centros de trabajo, horas de labores, descansos legales, etc., como en general en sus contratos de trabajo, debido a que para el trabajador, el patrón representa su explotador; esto se debe a que los obreros y los patrones se encuentran en un plano de desigualdad manifiesta, pero éste, es un hecho que resulta casi imposible corregir.

De esta desigualdad económica entre los factores de la producción: capital y trabajo, emanan como consecuencia directa, los conflictos de trabajo; siendo los intereses del obrero y los del patrón, opuestos, se supone lógicamente que llegue el momento en que se rompa la armonía aparente entre obreros y patrones, creando el conflicto. Por eso nuestros tratadistas de Derecho del Trabajo consideran que los conflictos económicos de trabajo se deben a los desequilibrios de intereses entre los factores de la producción: capital y trabajo.

Desgraciadamente los problemas que se presentan continuamente entre las clases laborantes, nunca llega a entenderlos integramente el legislador; si acaso en parte, tratan de resolverlos con una reforma a las leyes vigentes, pero en general la necesidad la desconocen casi en su totalidad, pues para poder comprender los problemas que sufre la clase obrera, será necesario haber militado en sus filas, y, aún en el caso de que un legislador haya vivido entre los obreros, se olvidan de sus problemas y no hacen por corregir los regímenes jurídicos defectuosos; pero también es cierto que los patrones, por qué no decirlo, sufren serios trastornos en sus empresas, aunque nunca tengan la trascendencia tan grande como la que sufren los obreros que tienen como único medio de vida y fuente de ingresos, su trabajo, representado por el salario, pero sí, dignos de tomarse en cuenta dichos problemas patronales, en un régimen que quiera apegarse a la justicia anhelada por el Derecho. ¿O acaso el obrero es el único digno de tener derechos protectores, menospreciando los del patrón?

Pero ya que he esbosado más o menos lo que son los conflictos de trabajo, antes de tratar como pueden solucionarse, trataré de precisar en qué consisten éstos, dando una definición aproximada, para, después, entrar de lleno a su estudio.

2.—*Concepto de Conflicto de Trabajo*:—Desde luego podré anticipar que estos conflictos, solo surgen con motivo de una relación obrero-patronal, derivada de un contrato de trabajo celebrado o por celebrarse.

Al respecto, no me parece muy acertada la idea de nuestra Constitu-

ción al considerar en la fracción XX del artículo 123, que los conflictos de trabajo se desarrollan entre capital y trabajo, porque a pesar de ser el capital y el trabajo los factores de la producción, los intereses en pugna son los del obrero o los del patrón, pues no puede haber conflicto entre cosas, ya que los conflictos son siempre de intereses, y el hecho de que los trabajadores y patrones sean los titulares de tales interses, no quiere decir que sean el capital y el trabajo los que están en pugna, sino intereses de obreros y patrones, aunque representen los unos al trabajo y los otros al capital.

El Maestro Mario de la Cueva, alto exponente de nuestras doctrinas en materia de trabajo da la siguiente definición de los conflictos de trabajo: "Los Conflictos de Trabajo, son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimeinto de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

Después de ver la anterior exposición de los conflictos de trabajo, aunque enfocándolos superficialmente, desde diversos ángulos, podrá apreciarse que la definición antes citada, se apega a la realidad del problema, teniendo la ventaja de ser concisa y clara, dándonos el concepto correcto de lo que son los conflictos de trabajo.

Los conflictos de trabajo presuponen, como ya se dijo, la existencia de una relación obrero-patronal, derivada de un contrato de trabajo, aún los conflictos inter-obreros y los inter-sindicales, aunque parecen no presuponer la existencia de esas relaciones obrero-patronales, están intimamente relacionados con los contratos de trabajo celebrados o por celebrarse. Por eso, nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 340, reconoce esta característica de los conflictos de trabajo, al señalar las atribuciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero no entraré a un estudio amplio de los conflictos de trabajo, en virtud de que no es el problema que me proponga resolver en este capítulo, en forma exhaustiva, por lo que a continuación trataré de la clasificación de los Conflictos de Trabajo.

3.—*Clasificación de los Conflictos de Trabajo*:—Para entrar al problema de la clasificación de los conflictos de trabajo habré de tocar constantemente los contratos de trabajo, ya que ellos regulan en mucho las clasificaciones de dichos conflictos.

Diversos tratadistas de Derecho del Trabajo, tanto nacionales como extranjeros, han tenido la preocupación de clasificar los conflictos de trabajo, tomando todos ellos, diferentes puntos de vista para hacer sus clasificaciones, coincidiendo, en muchas ocasiones, alguno de ellos, en su intento, debido a que el problema es el mismo, cualquiera que sea el ángulo desde el cual se le mire, habiendo de reconocerse los siguientes hechos invariables que sirven de pauta a las clasificaciones principales:

I.—Los conflictos de trabajo que nacen con motivo de un desequilibrio económico, hacen surgir la necesidad de crear una norma, y entonces

tendrá el carácter de económico (esto sucede en los conflictos obrero-patronales), o bien se referirán a la interpretación de un contrato de trabajo o a la aplicación de una norma, y entonces el conflicto tendrá el carácter de jurídico.

II.—Con motivo de la celebración de los contratos de trabajo o de su interpretación, surgen conflictos que pueden afectar intereses individuales del obrero con su patrón o patrones y será un conflicto individual, o bien afectan intereses colectivos de los obreros, adquiriendo proporciones de sumo peligro para las empresas y aún para la asociación profesional, y entonces, tendrá el conflicto el carácter de colectivo.

III.—El conflicto se podrá presentar como una controversia entre los factores de la producción, o sea, entre trabajadores y patrones exclusivamente; se podrá presentar el conflicto en una agrupación profesional, entre sus miembros exclusivamente; se presenta como una controversia de las agrupaciones profesionales entre sí, o, por último, se podrá presentar como controversia entre los empresarios.

De todos estas modalidades, pueden desprenderse las principales clasificaciones de los conflictos de trabajo, pero aún podrán encontrarse muchas clasificaciones más, si se toman como puntos de vista para hacerlas, otros diversos a los señalados en los tres párrafos anteriores.

En la intención de dar una clasificación, lo más correcta posible, tratadistas mexicanos muy destacados y extranjeros de renombre, han escrito innúmeras páginas en los tratados de Derecho del Trabajo, pero la mayoría coinciden en los puntos esenciales que ya se conocen y que fueron expuestos anteriormente, los cuales, no se pueden olvidar para hacer una clasificación más o menos adecuada y completa; por eso, al exponer alguna clasificación, tendré que seguir a autores diversos, aunque la mayoría de ellos no son originales al exponer sus clasificaciones, y, en ocasiones, se desconocerá el verdadero autor de alguna de estas clasificaciones.

Seguiré principalmente a los autores de Derecho del Trabajo, nacionales, que me parecen tanto o más acertados que los extranjeros en esta materia.

Así pues, me referiré al Maestro Mario de la Cueva en su tratado de Derecho Mexicano del Trabajo, en vitrud de que hace un amplio estudio y análisis de todas las clasificaciones propuestas, ordenándolas en forma sistemática, que facilita su comprensión; también mencionaré en algunas ocasiones, al Maestro J. Jesús Castorena, que también ha adoptado una clasificación que abarca los aspectos de los conflictos de trabajo que se estudian en este capítulo.

Como toda clasificación, al proponerla, se tendrá que precisar desde que punto de vista se hace, o qué características distintivas se han tomado en cuenta para hacerla; de suerte que, siguiendo esta necesidad que imponen las reglas de la clasificación, adoptaré en primer término, una posición; así, tomando en cuenta a los sujetos que intervienen en el conflicto, propondré una clasificación inicial.

Actualmente en Italia, a raiz de la terminación de la segunda Guerra Mundial, el panorama en Derecho del Trabajo cambió radicalmente y se ha llegado a aceptar las coaliciones y como consecuencia, los casos de Lock-out, han aparecido.

En España ha existido el Lock-out, aunque más comunmente se le ha llamado Paro y ha sido reglamentado en debida forma como un Derecho del Patrón, desde que se admitieron las Huelgas y se reconoció el Derecho de Coaligarse en el año de 1908 y 1909.

En 1920 se pretendió reformar las leyes a que hecho referencia que existian en España, con el propósito de evitar las Huelgas y los Paros, considerando que ambos derechos perturban la Economia Nacional, pero lo único que se pudo conseguir a la postre, fué restringir un poco el ejercicio del Derecho de Huelga y del Derecho al Paro, pero desde luego no lograron suprimirlas, pues como ya hemos visto, es necesaria la existencia de ambos, aunque produzcan trastornos en la economia nacional, porque se evita con la Huelga los posibles abusos del patrón en contra del obrero y con el Paro se crea un medio de proteger los centros de trabajo ante un caso de necesidad creado por un conflicto.

El Paro que se conoce en todos los paises de Europa, en la actualidad, difiere mucho del Lock-out que apareció en sus principios en esas legislaciones en efecto, ya no es una arma que tiene en sus manos el patrón para atacar al obrero, es decir un medio de lucha social como antes lo era, sino precisamente un medio de protección para las empresas, persiguiendo como otro de sus fines mediatos, proteger a la clase trabajadora en algunos casos aún más que al patrón; es decir, el Derecho al Paro actualmente, tiene un doble propósito: Proteger las industrias o centros de trabajo ante un estado de necesidad o de emergencia, para evitarle perjuicios al patrón, pero además, proteger al obrero que quede desocupado con la extinción de la empresa que puede sobrevenir si no se decretara el Paro y siguiera en marcha la negociación.

3.—*Antecedentes del Derecho al Paro en México*:—Es bien sabido que el Derecho del Trabajo, es un derecho bastante reciente, en consecuencia, antes de perfilarse como un derecho autónomo, los problemas relativos a trabajadores y patrones, y toda clase de conflictos que entre ellos se sucitaban; la mayoria quedaban sin resolverse o se resolvían en una forma injusta sin respetar los derechos básicos del trabajador, ya que era el patrón quien tenía la primacia y era quien imponia en la mayoría de los casos su criterio.

Poco a poco se fué atenuando esta anomalía con la aplicación del Derecho Común, cuando ya los Códigos Civiles se ocuparon aunque solo en parte, de los problemas relativos al trabajo.

Puede decirse pues que los primeros antecedentes legislativos relativos al Trabajo, se encuentran en el Derecho Común; pero se debe advertir que el Derecho al Paro en esta face primitiva del Derecho del Trabajo, no era conocido, ni podia conocerse, dado el sistema legislativo que en aquella época imperaba.

A pesar de esta situación, algunas legislaciones de los Estados se empezaron a ocupar de ciertos problemas relativos al trabajo.

En el Estado de México, en el año de 1904, se promulgó una Ley que aunque no se ocupaba de todos los problemas que existian entre trabajadores y patrones, si se ocupó de uno de ellos, quizá de los más importantes, pues en efecto, trató de los accidentes de trabajo en forma bastante amplia.

En el año de 1906, el Estado de Nuevo León siguiendo el ejemplo de los legisladores del Estado de México ,promulgó también su Ley relativa a los accidentes de trabajo. Sin embargo, estas leyes no eran completas, porque solamente se ocupaban de un problema de los muchos que existen en materia de trabajo.

Se puede decir que fué hasta el año de 1914 cuando se promulgó la primera Ley del Trabajo en el Estado de Jalisco, pues en esta ley si se trataban muchos problemas de materia laboral, aún alguno de los que contiene nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

En el propio año de 1914, en el Estado de Veracruz, siendo Gobernador el Coronel Manuel Pérez Romero, se promulgó otra Ley del Trabajo similar, pero ninguna de ellas trató el Derecho al paro, el cual se desconocía.

En el año de 1915 se formuló en el Estado de Yucatán una Ley que creaba el Consejo de Conciliación y Arbitraje, formulándose también en el propio año, su Ley del Trabajo.

En esta ley del Estado de Yucatán ya se hablaba del Paro, más no en el sentido que hoy se conoce, sino que con Paro se expresaba una situación dehecho esto es, la inactividad obrera, en cuyo caso se le llamaba Paro de obreros, o bien se utilizaba en el sentido de Paro de patrones y entonces era una verdadera Huelga de patrones; es decir, el mismo derecho de Huelga en manos del patrón. En este segundo sentido, se podrá apreciar que en la Legislación de Yucatán, era la concepción del Paro, muy semejante al Lock-out que existía en Inglaterra.

En el Estado de Coahuila, en el año de 1916, se lanzaron algunos decretos que crearon una Sección de Trabajo, y en ese propio año, un poco después, se promulgó la Ley del Trabajo, cuyos puntos más sobresalientes fueron los relativos a accidentes de trabajo y participación de los beneficios.

Podrá apreciarse de lo expuesto en relación con las legislaciones de los Estados de la Unión, que solamente la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, trató el Derecho al Paro, aunque el concepto que del mismo da dicha Ley, difiere del actual, pero sin embargo, estas leyes fueron de suma importancia, en virtud de que rigieron las relaciones obrero-patronales, ya que como quedó dicho, se aplicaba anteriormente en esos casos la legislación común; por lo tanto fué un paso hacia el progreso en materia de trabajo, la promulgación en aquellos Estados, de sus leyes del Trabajo antes citadas.

No obstante la existencia de todas estas leyes y el esfuerzo realizado por las legislaturas locales, pude decirse que el Derecho al Paro llegó a perfilarse como tal, es decir, como Derecho de los patrones, al consagrarse en nuestra Constitución de 1917, pues antes de este cuerpo de leyes, y aún en la Constitución de 1857, se desconocia casi en absoluto este Derecho.

Al reunirse los Constituyentes de Querétaro para elavorar la Constitución Vigente, se propusieron entre otras, la tarea de dar las bases fundamentales para que pudieran resolverse los conflictos que surgian con motivo del trabajo, y dar además los lineamientos a que deberían ajustarse las relaciones obrero-patronales, dedicando el articulo 123 de la Constitución de 1917 que elavoraron, a tratar estos problemas; aunque debe advertirse que no solamente este articulo es el que se refiere al trabajo, pues hay algunos otros preceptos que en alguna forma se ocupan del trabajo también, pero de todos modos el principal precepto constitucional que se refiere al trabajo es el articulo 123.

En este articulo se creó ya definitivamente el Derecho al Paro y lo prevee en las fracciones XVII y XIX como un Derecho del patrón y da los requisitos que se deben seguir para que sea licito el ejercicio del Paro.

En nuestra Constitución vigente, al crearse el Derecho al Paro, ya no se consideró como anteriormente, que era una Huelga de patrones, pues lejos de ir en contra del obrero como arma de lucha social, se trataba únicamente de crear con el Paro, una medida de seguridad ante un estado de necesidad.

Con la promulgación de la Constitución de 1917 y la creación de su articulo 123, quedó abierta la puerta para que se formulara una ley que reglamentara dicho precepto constitucional, ya que poco a poco se hacia más urgente resolver en forma efectiva y justa las diferencias que surgían entre los factores de la producción.

Todas las leyes y aún proyectos de leyes que siguieron a la Constitución vigente, esbosaron el problema del Paro, ya que la propia Constitución lo había creado como derecho del patrón, en la fracción XVII del articulo 123. Por eso en el propio año en que se promulgó la Constitución, aunque unos meses después, se dictó la Ley de 27 de Noviembre, la cual se ocupaba de reglamentar el articulo 123 Constitucional, y en consecuencia, todo lo relativo al trabajo.

Aunque su vida fué efímera, esta ley se ocupó, aunque superficialmente, del Derecho al Paro; desde luego, no considerándolo en la forma que actualmente se conoce en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente; pues en efecto, esta ley de 27 de noviembre de 1917, concedía al Ejecutivo de la Unión, para el caso de presentarse un Paro ilicito, facultades expresas para que se incautara de los establecimientos industriales o administrativos, si acaso los patrones se negaban a reanudar sus labores en los mismos. Esta situación que desapareció en nuestra Ley Federal del Trabajo Vigente, era inadecuada, y en nada protegia al obrero, en cambio sí perjudicaba al patrón.

Habiendo quedado en aptitud los Estados de la Unión, con la promulgación de la Constitución de 1917, así como el propio Congreso Federal para hacer leyes reglamentarias del artículo 123, no tardaron en aparecer más Leyes del Trabajo en los Estados de Veracruz, Yucatán y otros que siguiendo los perfiles del artículo 123 Constitucional, adquirieron la importancia de verdaderas leyes del trabajo.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz promulgada en el año de 1918, siendo el señor Cándido Aguilar Gobernador de esa entidad federativa, contiene capítulos muy importantes relativos a las Huelgas, a los Accidentes de Trabajo, a los Salarios, a la Jornada Máxima de Trabajo, funcionamiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, etc., pero nada trataba de los Paros como Derecho de los patrones para suspender el trabajo ante un conflicto que pudiera aparecer en su negociación. No obstante, parece que dicha ley tomó los lineamientos del artículo 123 Constitucional, pero seguramente no le dió debida importancia a la fracción XVII en la parte relativa a los Paros, ni se ocupó de la fracción XIX del propio precepto constitucional.

La Ley del Estado de Yucatán del año de 1918 y que se promulgó bajo el nombre de Código del Trabajo, si es más completa, pues además de tratar los mismos puntos de la Ley del Estado de Veracruz, se ocupó de reglamentar el Derecho al Paro, punto que no había tratado el cuerpo de leyes del Estado de Veracruz de 1918.

Examinando el capítulo Quinto del Código del Trabajo del Estado de Yucatán nos encontramos que habla de las Huelgas y de los Paros, pues en su artículo 122 reglamenta el Paro, manifestando cuando son lícitos éstos. Al respecto cabe decir que el precepto citado del Código del Trabajo de Yucatán, no hace otra cosa que repetir lo que dice nuestra Constitución vigente en la fracción XIX del artículo 123.

No obstante de que estas dos leyes últimamente citadas eran más completas que las anteriores, puede decirse que en materia del trabajo solamente se llegó a la perfección, una vez que se promulgó la Ley Fedral del Trabajo vigente en el año de 1931, pues entonces todos los conflictos relativos a trabajadores y patrones, tuvieron la misma solución en toda la República, desapareciendo, en consecuencia, la eterogeneidad que antes existía en materia del trabajo, ya que esta ley tuvo aplicación en todo el país y a eso debe su denominación de Federal.

La manera como quedó reglamentado el Derecho al Paro en nuestra Ley Federal del Trabajo es bien conocida, pues a pesar de que se encuentran dispersos en dicha ley los artículos que a él se refieren los artículos 116, 117, 118, 119, 120, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, etc., etc., existe todo un capítulo especial que lo es el VII, que se refiere exclusivamente a la forma como debe tramitarse ante los Tribunales del Trabajo, este derecho, por parte del patrón.

Como puede verse de la anterior exposición los antecedentes legislativos del Derecho al Paro en México, antes de la Constitución de 1927 y de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son muy raquíticos, y, en general puede decirse que se desconocía el verdadero sentido de este derecho que actualmente tiene en sus manos el Patrón como medida protectora ante un conflicto.

"LOS PAROS EN MEXICO"

o

"LO QUE ES Y LO QUE DEBE SER EL DERECHO AL PARO"

CAPITULO CUARTO

JUSTIFICACION DEL DERECHO AL PARO EN EL ARTICULO IV CONSTITUCIONAL

1.—La Libertad de Trabajo y el artículo IV de la Constitución de 1917. 2.—Justificación del Paro en el artículo IV constitucional.

1.—*La Libertad de Trabajo y el Artículo IV de la Constitución de* 1917: —La Garantía contenida en el artículo IV de nuestra Carta Magna es sin duda alguna, una de las más importantes de las que se encuentran dentro del capítulo primero y fué una consecuencia de la abolición de la exclavitud, su aparición en nuestras leyes anteriores, así como en las del mundo entero, como un Derecho sagrado de los hombres.

Lo mismo que la libertad genérica es fundamental en una Sociedad civilizada, no deja de serlo menos la específica libertad de trabajo que consagra el artículo IV Constitucional, ya que con su existencia, está en mejor aptitud el hombre de alcanzar sus anhelos en la lucha por la vida a la que está expuesto.

Es tan grande esta necesidad de que exista libertad de los hombres para que puedan dedicarse a la actividad que mejor les acomode a sus posibilidades, o a la industria, comercio o profesión que deseen, que todas las Constituciones de los países civilizados, así lo reconocieron como derecho inalienable de los individuos.

En Francia, sobre todo en 1789, con la Declaración de los Derechos del Hombre, se reconoció la libertad de estos, pero no se formuló en sus leyes en forma expresa, el principio de libertad de trabajo, de comercio e industria, pero sin embargo, como afirma Léon Duguit en su Tratado de Derecho Constitucional, la primera consecuencia del principio de libertad al prohibirse la esclavitud, fueron las libertades de trabajo, de comercio e industria, por eso en las Constituciones posteriores a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, se reconocieron estos derechos, es decir, la libertad de trabajo en general. Así vemos en el artículo 13 de Constitución francesa de 1848 que dice a la letra: "La Constitution garantit aux citoyens la liberté du travail et de l'industrie"; pero ya mucho antes de esta Constitución, se había conocido la libertad de trabajo, en las leyes que siguieron a las de 1879.

En todos los países en que se abolió la esclavitud, surgió el mismo problema, es decir, el de garantizar la libertad de trabajo, ya que necesariamente esta libertad, es una consecuencia de la prohibición de la esclavitud, pues la libertad de trabajo deriva directamente de la libertad individual, y solo existiendo ésta, es posible la existencia de aquella.

En nuestras constituciones mexicanas anteriores a la de 1917 y aún en ésta ,influyó mucho el hecho de la declaración de los derechos del hombre acaecida en Francia, pues el problema de la libertad tiene un carácter universal, y, en consecuencia, ningún país es original al reconocerla como garantía individual, pues son el progreso y la civilización quienes imponen la necesidad de su creación.

En México, desde las épocas de las proclamas de D. Miguel Hidalgo y Costilla en 1810, se reconocía la libertad de los esclavos y se imponía a sus dueños la obligación de liberarlos, so pena de perder hasta la vida; de tal suerte que la idea de abolir la esclavitud, data en nuestro país de hace muchos años anteriores a su consagración en las leyes.

Fué así como en todos los países de la tierra, al reconocerse poco a poco la libertad humana, se reconocieron todos los diversos aspectos de esta libertad y se elevaron a la categoría de garantías, que son aquellos derechos que el hombre tiene frente al poder del Estado.

Más esta libertad que todos tenemos y que es conocida mundialmente, no es absoluta, ya que tiene ciertas limitaciones o restricciones que se basan en un principio de orden y moralidad, y sin las cuales la actuación de todos los individuos en sociedad, se contrapondrían constantemente entre sí. Estas limitaciones tienen muchas causas que las determinan, pero la esencial consiste en el propósito de respetar a la vez, la libertad de otro.

En la declaración francesa de los Derechos del Hombre, en su artículo IV se disponía que "La libertad consiste en poder hacer todo lo que no dañe a otro" y este principio esencialmente iusnaturalista, se justifica por el género de ideas que imperaban en Francia en la época de la revolución de 1789.

La libertad de trabajo no solamente está consagrada en nuestra Constitución de 1917 en su artículo IV, sino que también en el artículo V trata ciertos aspectos de la libertad de trabajo, pero me referiré casi exclusivamente al primero de los preceptos citados por que es el que interesa para el estudio del problema que en este capítulo me propongo avocar.

La libertad de trabajo no es sino una facultad que el individuo tiene de poder elegir la ocupación que mejor le acomode a sus posibilidades o aptitudes, para realizar sus fines de vida en la Sociedad en que actúa.

A primera vista se ve que si a un individuo se le impone la actuación en una actividad que no le agrade o que no pueda desempeñar, se le expone que realice esa actividad con dificultad y como consecuencia, le será más difícil o quizás imposible, realizar sus fines de vida.

Nuestra Ley Fundamental pone sus limitaciones a la libertad de trabajo, en el propio artículo IV. Una de ellas es la licitud. El precepto constitucional dice: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos".

Es lógico que aquellos comercios, industrias, trabajos o profesiones que sean ilícitos, no estén protegidos por la garantía constitucional que se estudia, pues la ilicitud significa todo aquello que no está acorde con las buenas costumbres o con las normas de orden público.

Además de la ilicitud como limitación al derecho de libertad de trabajo, existen otras causas aunque muy especiales, en que puede vedarse esta garantía; por ejemplo, cuando se ataquen derechos de terceros o se ofendan los de la Sociedad, requiriéndose en esos casos, que exista una determinación ju-

dicial. Pero propiamente no es que se prive al individuo, con esta limitación, de su libertad de trabajo, sino que simplemente se deja a la autoridad en aptitud para que pueda prohibir al individuo, que siga realizando una actividad que puede ser perjudicial para los derechos de terceros. Teniendo esta facultad la autoridad, apoyada por una disposición legal, puede limitar la libertad de idustria, comercio, trabajo, etc., pero siempre que el ejercicio de esta libertad sea más grave permitirlo que limitarlo.

Se puede llegar a la conclusión de que la libertad de trabajo es una garantía sagrada que tienen los hombres, un Derecho Público individual, pero que sin embargo, aunque en casos excepcionales, puede ser limitado por la propia autoridad; más no coartando propiamente la libertad de trabajo, sino creando una medida de protección para los que pueden salir perjudicados al permitirse el ejercicio de esa libertad en forma ilimitada y siempre que exista una disposición legal que permita esa limitación.

2.—*Justificación del Paro en el Artículo IV Constitucional:*—Como ya quedó expuesto en el párrafo anterior, la libertad de trabajo contenida en artículo IV Constitucional, se hace extensiva a las industrias y comercios, aunque en forma genérica se le llama libertad de trabajo.

La Constitución proteje al trabajador en el sentido de que le deja a su elección, dedicarse a una actividad que le agrade; pero como la garantía constitucional proteje en general a todos los individuos, consecuentemente proteje también al patrón. Veamos en que casos:

Ciertamente el patrón no presta su trabajo personal en la mayoria de los casos, pero su industria o su comercio, o más bien, el ejercicio de estas actividades, no se les puede coartar porque es un derecho que tienen frente al poder del Estado, aunque desde luego, tenga sus limitacions, que la autoridad, con apoyo en una disposición legal, puede imponerles al igual que se las impone al ejercicio del trabajo.

El articulo IV Constitucional prevé que todos los individuos tienen libertad para poder dedicarse a la industria o comercio que le acomode. El término acomode, que usa la constitución, quiere decir, aquellas condiciones que son benéficas para el hombre, que le reportan alguna utilidad, en fin, que le agrada, y por el contrario no le causan perjuicios; en suma, que están acorde con sus anhelos.

En una industria o en un comercio, o sea en una empresa cualquiera como centro de producción, el obrero se dedica a una actividad en calidad de trabajador bajo la dirección del patrón, obteniendo el beneficio o utilidad que le reporta su salario; por su parte el patrón obtiene el beneficio que le reporta su capital, aunque en un nivel superior, ya que se acrecenta en muchas ocasiones esta utilidad, con el remanente del salario mal remunerado del obrero. En esas condiciones son muchas y superiores las utilidades que recibe el patrón, si se comparan con la del obrero, pero de todo modos a ambos le proporciona un estado de bienestar, esa situación, porque lo hacen sin estar presionados para ello, es decir ,están en una situación que les acomoda.

Imponerle al trabajador que se dedique a una actividad predeterminada o al patrón, a una industria o comercio que no le reporte alguna utilidad, en suma, que no le beneficie, significa una violación al derecho a la libertad de trabajo que deben gozar. Más aún, si el patrón se le impone sostener una industria o comercio que notoriamente en vez de reportarle beneficios, le causa perjuicios, ocasionándole pérdidas de su capital invertido, es evidente que se tratará de una corcunstancia que no le 'acomoda", usando el vocablo de nuestra Constitución, porque le resulta inadecuada a sus anhelos de prosperidad en la lucha por la vid.a Esto sucederá si continúa trabajando en la empresa el patrón, cuando carece de materias primas para la fabricación, entre los múltiples casos en que puede presentarse el mismo problema.

En efecto si se toma como ejemplo, la falta de materia prima, que la ley prevé como causa de Paro, se puede notar que es notoriamente perjudicial para el patrón, sostener la marcha de la empresa, porque en vez de ganar, perdería, pues no habiendo materia prima, decrecen las utilidades del patrón y aún pueden nulificarse, pero en cambio los gastos persisten.

Ante esta situación desventajosa para el patrón, está permitido que se suspendan temporalmente las labores, es decir, el trabajo, con el fin de que cambiando las circunstancias con la disminución de los gastos en la empresa, ya que no habrá en este caso obligación de pagar los salarios a los trabajadores, se equilibren un poco las ganancias con las pérdidas que puede tener el patrón.

Desde luego que el trabajador recibirá un perjuicio aunque solamente será temporal, pero debe entenderse que no se está privando al obrero de su libertad de trabajo, porque como dice la ley, no deben atacarse derechos de terceros con el ejercicio de esta garantía, y si continuara trabajando el obrero, queriendo con ésto, respetarle su libertad de trabajo, se podrían atacar derechos de terceros, es decir, los del patrón que sufriría pérdidas, y también se le coartaría su libertad de industria o comercio.

Por eso nuestras leyes, respetando la libertad de comercio e industria del patrón en estos casos, les otorga la facultad de suspender el trabajo en las empresas, mediante el ejercicio del derecho al Paro, aunque sea temporalmente, en tanto desaparece la circunstancia que crea el conflicto, protegiendo con ésto los derechos del patrón; es aquí en donde se Justifica el Derecho al Paro como un derecho protector de la libertad de trabajo consagrada en la Constitución como garantía individual.

El patrón que carece de capitales para adquirir la materia prima que se requiere en su establecimiento de producción y que no le sea imputable a él tal circunstancia o que se encuentre ante la imposibilidad de realizar los productos fabricados por existir un mercado hóstil, tiene forzosamente que perder si continúa sosteniendo la marcha de la empresa, porque poco a poco, por razones de las leyes de la Oferta y la Demanda, el precio de los productos tiende a bajar y las pérdidas aumentarán progresivamente. Para proteger al patrón en esos casos, se justifica que la Ley Federal del Trabajo al reglamentar el artículo 123 Constitucional, haya creado el Derecho al Paro. Claro

es que en caso de decretarse una suspensión del trabajo en ejercicio del Derecho al Paro, se perjudica al obrero, pero es solamente en forma temporal y transitoria; en cambio, no se le podría obligar al patron a que siguiera en su industria, normalmente, sin causarle perjuicios, aunque quizá menores que los recibidos por el obrero con la suspensión, pero sí de consideración y además sería tanto como coartarle sin fundamento legal, su libertad de trabajo para poder dejar una industria o comercio que no le reporta algún beneficio o utilidad, como es el propósito de toda persona que hace una inversión de capital; pues en tal supuesto, estaría en una situación que no le "acomoda", como dice la Constitución vigente, a sus ambiciones o sea lo mismo, que no le conviene a sus intereses; por lo tanto, el Derecho al Paro sí es un derecho protector de la libertad de trabajo, aunque solo en cierta forma, y por lo mismo, encuentra su justificación en el artículo IV Constitucional, porque regula el ejercicio de la libertad en este aspecto, con el fin de que no se prive a sus titulares por medio de una imposición del Estado.

Al reconocerse en la Constitución actual el Derecho al Paro en favor del patrón y aún al reglamentarse en la Ley Federal del Trabajo, se persiguió posiblemente entre otros fines, garantizar la libertad de industria y comercio, que debe tener el empresario, o evitar que por proteger demasiado el derecho del obrero se ofendan derechos de terceros, en este caso el patrón. Digo posiblemente porque tanto el artículo 123 Constitucional, como la Ley Federal del Trabajo, esencialmente se crearon con el propósito de proteger a la masa trabajadora en contra de los abusos ilimitados del patrón, y el Derecho al Paro, se ha visto que es una medida protectora directamente del patrón, aunque indirectamente en algunos casos, también del trabajador.

La libertad de industria y comercio, también tienen sus limitaciones que impone la propia ley Fundamental del País a la libertad de trabajo, y consisten en que deberán ser lícitas y que su ejercicio no ofenda derechos de terceros ni de la sociedad, es decir, que la libertad para ejercer el comercio o la industria, no es otorgado como un derecho individual ilimitado, pues en los casos antes citados, puede vedarse el ejercicio de estos derechos, o mejor dicho de esta libertad, siempre que exista una disposición legal que así lo autorice o permita.

Como ya quedó dicho, la licitud consiste en que no vaya en contra de las buenas costumbres o que esté acorde con las normas de Orden Público; en cambio el hecho de que se ofendan derechos de terceros o que se ataquen los de la sociedad, queda al arbitrio de la autoridad determinar cuando acontece esta situación y en esa forma poder limitar el ejercicio de la libertad de industria y comercio.

En consecuencia, si en el caso de una superproducción está permitido al obrero, porque las leyes del trabajo son tendientes a proteger, por ser éste que un patrón en forma arbitraria suspenda el trabajo, causando perjuicios la parte más débil en la relación obrero-patronal, y sin embargo el obrero, sí tiene esta facultad de suspender las labores, aunque no arbitrariamente,

pero si en forma más efectiva que el patrón, cuando lo hace con el fin de presionar a éste para que cumpla con sus obligaciones contraídas, mediante el Derecho de Huelga que ejercita la organización obrera que es precisamente la titular de esta facultad. En consecuencia, al permitirse una suspensión del trabajo promovida por el patrón y sin responsabilidad para él, a virtud de un Paro, se está constituyendo una excepción a la regla general, pero se explica que así sea, debido a que se trata de crear una medida de protección ante un estado de necesidad, y protegiendo en esta forma a la industria o al comercio, siendo estos centros de trabajo que dan acomodo a muchos trabajadores, se está protegiendo aunque en forma indirecta, al obrero.

Más debe advertirse que al conceder la ley, al patrón, este derecho de suspender el trabajo en algunos casos bien limitados, lo hace considerando que no se ofenden derechos de la Sociedad, ni se atacan derechos de terceros, porque si bien es cierto que el obrero sufre perjuicios con la suspención decretada por un Paro, serían éstos mayores si no se aceptara la suspensión como una medida de emergencia ante un estado de necesidad, porque como lo traté en capítulos anteriores, querer que una industria o un comercio continúe en actividad cuando existe una de las circunstancias previstas por el artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, es exponerla a su aniquilación ,e imponerle al patrón que se dedique a una actividad llámese comercio o industria, que ya no le "acomoda", porque aunque las causas de Paros son transitorias, con la suspensión pueden desaparecer o corregirse más pronto esas causas y el patrón saldrá menos perjudicado; de otro modo, ante el supuesto de que al patrón no se le autorice la suspensión, éste recibirá un gran perjuicio, además de que se violaría una norma de Derecho Público y por otra parte recibirá el obrero en definitiva, las consecuencias, porque podrá darse el caso de que aniquilada la empresa, quede vacante el obrero por un tiempo más o menos largo, o quizá indefinidamente como pasa en aquellos casos en que el trabajador está especializado para realizar unicamente determinada actividad, en la face de una fabricación. Esto es muy común en las industrias norteamericanas, en donde el obrero llega a adquirir tal destreza en la realización de un determinado trabajo que se encuentra imposibilitado de realizar otro diferente. Como ejemplo de ello tenemos en todas las fábricas que siguen el método de fabricación en serie.

De este modo, la suspensión que del trabajo se hace en forma temporal mediante un Paro, en cualquier centro de producción, tanto tiende a proteger al patrón como al obrero; a aquél, respetándole su libertad de industria o comercio, para no impedirle que se dedique a la actividad que le "acomode", y a éste, tratando de corregir una anomalía en la empresa, evitando que se haga más grave, y como consecuencia de ello, el obrero quede vacante indefinidamente, dejándo por lo mismo en aptitud la ley, tanto a obreros como a patrones, de normalizar su situación económica, mediante el Paro, porque todos los casos en que produce según el artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, son situaciones que pueden corregirse, es decir, no son permanentes, sino temporales.

"LOS PAROS EN MEXICO"

o

"LO QUE ES Y LO QUE DEBE SER EL DERECHO AL PARO"

CAPITULO QUINTO

EL PARO, LA HUELGA Y REFORMAS A LA LEY

1.Paralelismo entre el Derecho al Paro y el Derecho de Huelga. 2.—Como se ejercita el Derecho al Paro ante los Tribunales del Trabajo 3.—Necesidad de reformar el artículo 581 de la Ley del Trabajo.

1.—*Paralelismo entre el Derecho al Paro y el Derecho de Huelga:*— Ya he esbosado este problema, y al respecto, he manifestado que el derecho al Paro y el derecho de huelga, son derechos contradictorios. Con ello pretendí únicamente divorciar estos derechos, en virtud de que muchos los confunden porque existen circunstancias que les son comunes, entre otras, que la Huelga y el Paro al manifestarse, implican la inactividad de los obreros y por consiguiente de la empresa en que se presentan, aunque en forma temporal en ambos casos; pero sin embargo existe la diferencia de que en la Hulga, la suspensión del trabajo se realiza voluntariamente por el obrero y siempre con la subsecuente inconformidad del patrón, en cambio en el Paro, la suspensión del trabajo se decreta con la voluntad del patrón y con la consiguiente inconformidad o descontento del obrero. Pero por eso mismo y otras características más, que distinguen a la Huelga y al Paro, afirmé, siguiendo las ideas del Maestro J. Jesús Castorena, que estos derechos son contradictorios.

A pesar de lo dicho en el párrafo anterior, existe un paralelismo entre estos dos: derechos, sobre todo si se comparan en la forma de su tramitación ante los Tribunales del Trabajo, aunque sean diferentes en sus fundamentos jurídicos y en sus fines que persiguen.

Debe advertirse en primer lugar, que ambos derechos se presentan por regla general, ante la aparición: de un conflicto de trabajo. La Huelga por ejemplo, aparece en caso de que el patrón se niegue a la revisión de un contrato colectivo de trabajo, como un medio de presión que ejerce el obrero a través del Sindicato, para alcanzar su obejtivo; el Paro aparece en caso de que se presente una superproducción en la empresa, hecho que no es imputable al obrero, pero que perjudica al patrón y éste acude a la suspensión del trabajo para evitar mayores pérdidas y lograr su objetivo que consiste en que se normalice la situación de anomalía que impera en el mercado.

La Huelga, como el Paro, suspende temporalmente el trabajo y la suspensión dura por todo el tiempo que permanezca ya sea la Huelga o el Paro y ésto es precisamente lo que tienen de común ambos derechos al ejercitarse.

Para que se declare una Huelga, la Ley impone ciertos requisitos previos, entre otros, al tratrse de una Huelga, el de presentarse un pliego de peticiones a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que de este documento se le de conocimiento al patrón.

En caso de Paro, también se requiere para que se declare la suspensión del trabajo, presentar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una solicitud suscrita por el patrón, aportando las pruebas conducentes; en este caso, la

Ley Federal del Trabajo no especifica si el obrero deberá ser notificado de la petición hecha por el patrón, pero yo considero que si debe notificarse al obrero, porque solamente así se respetaría la garantía de audiencia. En este aspecto, también ambos derechos siguen un paralelismo en su tramitación.

Si tocamos el punto de la ilicitud o licitud que la Ley preve para los Paros y las Huelgas, se verá que se les impone tanto a trabajadores como a los patrones en uno y otro caso sanciones muy semejantes.

En caso de que una Huelga sea declarada ilícita, además de las sanciones que la Ley Penal impone a los responsables la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la facultad de dar por terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón, pero aún sin ser ilícita la Huelga, en caso de que no se cumplan con los requisitos que la Ley Federal del Trabajo Impone para su tramitación, recaen sobre el obrero responsabilidades del orden civil que favorecen al patrón, aunque generalmente éste nunca las ejercita.

Cuando el Paro es ilícito, también se le impone al patrón responsabilidades del orden civil y aún sanciones penales; pero además el patrón tiene la obligación en aquellos casos en que el Paro se decrete, de admitir a los mismos trabajadores que tenía en la empresa, pagándoles a éstos en los casos de ilicitud, sus salarios íntegros, durante todo el tiempo que duró la suspensión del trabajo, circunstancia que no es, sino una protección en favor del obrero y que se explica debido a que el Paro, aunque es un derecho del patrón, enjendra derechos en favor del obrero.

Cuando la Huelga es lícita y se ha promovido cumpliendo las reglas tutelares del procedimiento que marca la Ley Federal del Trabajo, solo puede terminar por arreglo entre trabajadores y patrones, por un laudo arbitral de la Junta o por decisón de árbitros que nombren las partes, pero en todo caso, la suspensión del trabajo es temporal y sólo dura, mientras exista la causa que motiva el movimiento; esto quiere decir, que es temporal la suspensión del trabajo.

El Paro siendo lícito, esto es, que se haya tramitado conforme al procedimiento delimitado por la Ley Federal del Trabajo, termina también por resolución del Tribunal del Trabajo, o sea la Junta de Conciliación y Arbitraje, y esta resolución la dicta la autoridad, una vez que se comprueba que han desaparecido las causas que lo motivaron.

Tanto el Paro como la Huelga, requieren pues, una determinación dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se den por terminados, pues a pesar de que puede terminar la Huelga por arreglo entre trabajadores y patrones, tiene que existir la aprobación de las autoridades del Trabajo para que dicho arreglo tenga validez.

Como se ha visto, todo trámite que exije el Derecho al Paro para su existencia, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sigue un paralelismo con el trámite que exije la Huelga. Posiblemente a esto se debe que en Inglatrra el Lock-out, fuera considerado en los primeros días de su existencia en

las leyes, como una verdadera Huelga de patrones y no como un medida de protección ante un estado de necesidad, como actualmente es considerado.

Los fundamentos jurídicos y los fines que persiguen tanto la Huelga como el Paro, a pesar de lo anteriormente expuesto, son muy diferentes, pues mientras la huelga la usa el obrero como un medio de presión en contra del patrón, es decir como un medio de lucha social, el paro lo ejercita el patrón como derecho que lo proteje pero no contra del obrero, sino ante una situación que aparece en la empresa y que lo es perjudicial y por lo mismo, no es imputable al obrero. En consecuencia, el derecho al Paro no es, ni será nunca un medio de lucha social, ni siquiera sirve para presionar al obrero, porque como el conflicto que existe en la empresa no lo ha provocado el obrero, no puede éste darle la solución.

El sentido de Nuestra Constitución de 1917 al crear el derecho al Paro en su articulo 123, fué precisamente el que se ha citado: crear un medio de protección en favor del patrón ante la existencia de un conflicto en la empresa, motivada por causas que no le son imputables al patrón, ni mucho menos al obrero. Si acaso se le causan al trabajador algunas molestias aunque sean en forma temporal, provocadas por la suspensión del trabajo y la privación de su salario, no es este el propósito inmediato de lo Constitución sino que este hecho obedece a causas que derivan directamente del ejercicio del Derecho al Paro y por lo mismo, lo impone la necesidad ante la aparición de un conflicto.

2.—*Como se Ejercita el Derecho al Paro ante los Tribunales de Trabajo*: —A pesar de que muy rara vez se ha dado el caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje decrete un paro, existe en la Ley Federal del Trabajo un capitulo que establece la forma en que debe tramitarse ante los tribunales del Trabajo, el Derecho al Paro asi como el modo en que debe actuar el patrón para hacer valer sus derechos y conseguir que el paro se decrete.

En efecto, el capitulo VII de la Ley Federal del Trabajo, marca el procedimiento para los casos de Paros, pues el articulo 570 dice a la letra: "Cuando se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o Paros y que por su naturaleza especial no puedan resolverse en los términos establecidos en el capitulo IV de este titulo, se tramitarán de acuerdo con las disposiciones de este capitulo".

Según lo dispuesto en este capitulo VII de la Ley Federal del Trabajo, el trámite se inicia, en caso de un Paro, con un escrito del patrón, al que deberá acompañar los documentos que acrediten el estado de necesidad que impera en la negociación; por ejemplo, la pérdida o reducción del capital invertido en la empresa.

A pesar de los comprobantes que presenta el patrón para acreditar que existe el conflicto, es decir, la causa de Paro, es la Junta la que debe resolverlo en definitiva, para lo cual ordenará la práctica de una investigación de peritos

en la negociación, celebrándose una audiencia para oir a las partes, esto es, a los obreros y a los patrones, pues al igual que en la Huelga, intervienen en el paro para su tramitación, los dos sujetos de la relación obrero-patronal.

Los peritajes presentados por los peritos que nombra la Junta de Conciliación y Arbitraje, después de hacer su investigación en las empresas afectadas por el conflicto, no tienen el carácter de definitivos, porque pueden ser objetados por las partes e incluso, proponer un nuevo peritaje.

Como se ve, pues, existe en nuestra Ley Federal del Trabajo un procedimiento plenamente determinado para tramitar un Paro, el cual, es bastante equitativo para las partes y además, rápido, aunque desgraciadamente nunca se cumple en sus términos, motivo por el cual, rara vez se presenta un caso de Paro, pues siendo generalmente muy tardía su tramitación, cuando llega a decretarse el Paro, el conflicto ya ha desaparecido.

En el artículo 581 de la Ley Federal del Trabajo, se prevé el caso en que sea necesaria la suspensión inmediata del trabajo, la cual se concede mediante fianza que garantice los salarios de los trabajadores, para el caso de que no sea precedente la petición; pero como se deja la responsabilidad recaer en contra de la Junta que decreta la suspensión, sucede que dicha autoridad nunca hace uso de esa factultad que le concede el artículo 581 y por lo mismo, resulta vana la disposición contenida en dicho procepto legal, ya que la Junta no se expone a que sobrevengan responsabilidades en su contra que puedan perjudicarla.

El trámite en general, desde el punto de vista legal, me parece perfecto y adecuado para el caso de un Paro, pero sin embargo, para que sea su aplicación posible requiere sus modificaciones, sobre todo el artículo 581, tema que será objeto de estudio especial en el siguiente inciso.

3.—*Necesidad de Reformar el Artículo* 581 *de la Ley Federal del Trabajo*:—Como ya se ha visto, el trámite para el caso de los Paros está determinado por el capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo, lo cual quiere decir que el artículo 581 que se encuentra en ese capítulo, es también aplicable para los casos de Paro.

El precepto legal citado dice en su primera parte: "La Junta, en los casos urgentes, con vista de los documentos que se acompañan, bajo su más estricta responsabilidad, y siempre que los soliciten los promoventes, decretará la suspensión del trabajo o clausura de las negociaciones de que se trate, reajuste de horas, salarios, modificación de las horas de trabajo, etc., previa fianza que cubra, por lo menos, el salario de tres meses del personal afectado".

Como se verá, la Ley Federal del Trabajo se refiere a los casos urgentes, según el artículo transcrito en su primera parte, y, al respecto, cabe preguntar: ¿Son casos urgentes aquellos que señala el artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones, I, II, III, IV y VI?

Evidentemente que sí son casos urgentes estos señalados en el artícu-

lo 116, y tan urgentes, que seguir abierta una negociación en tales circunstancias, es exponerla a su aniquilación.

De suerte pues, que en esos casos previstos por el artículo 116, que no son sino causas de Paro, las Juntas están facultadas para decretar la suspensión del trabajo.

¿Por qué entonces las Juntas no hacen uso de esa facultad cuando se trata de un Paro? La explicación es sencilla:

La facultad que se les concede a las Juntas, no es absoluta, ni ilimitada, pues "queda bajo su más estricta responsabilidad' decretar la suspensión inmediata del Trabajo.

Si la Junta decreta la suspensión del trabajo, resultará que ella será la responsable de las consecuencias que sobrevengan con motivo de la resolución dictada, y es bien sabido que las autoridades en estos casos, para evitarse problemas futuros, prefieren abstenerse de dar una autorización en sentido favorable que le pueda causar perjuicios; por eso me parece defectuoso el artículo 581 de la Ley Federal del Trabajo, ya que sería preferible susprimir la parte que dice: "bajo su más estricta responsabilidad".

En efecto, si lo que se propone con estas cinco palabras, es evitar los abusos que se puedan cometer en contra de los trabajadores, sería más conveniente poner mejor vigilancia en el otorgamiento de la fianza a que se refiere el propio artículo 581 y que debe otorgar el patrón.

Considero que en todos los casos de Paro que se presenten, se debería ajustar su tramitación incial al artículo 581 de la Ley, es decir, debe decretarse de inmediato la suspensión del trabajo, quitando desde luego la responsabilidad que la Ley impone en contra de las Juntas, para que puedan éstas, obrar con entera libertad y pueda ser así, el Paro, un auténtico derecho que realmente proteja al patrón en caso de que se presente un conflicto en su negociación de los que señala el artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo.

Por el contrario, se debe poner una estricta vigilancia en la investigación que deberán llevar a cabo los peritos para comprobar la existencia del conflicto, es decir, la superproducción, la falta de materia prima, la incosteabilidad de la producción o explotación, etc., etc.; investigación pericial que está prevista en el artículo 572 de la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte, esta investigación que deben llevar a cabo los peritos, deben ser rápida, procurando que para el caso de que no sea procedente la suspensión solicitada, alcance la fianza otorgada por el patrón, para cubrir los salarios de los trabajadores y que debieron percibir durante todo el tiempo que duró la suspensión.

Con la fianza que el patrón otorga, sin duda alguna queda garantizado el obrero en su salario, para el caso de que no se decrete el Paro solicitado, por no existir las causas que acusa el patrón. Las demás medidas tendientes a proteier al trabajador, son conocidas, y son entre otras, el derecho de preferencia que tienen para volver a la empresa a ocupar sus antiguos puestos.

Debe hacerse pues, una investigación muy estricta en la empresa, para ver si en realidad existe el conflicto y cumplir con cada una de las medidas protectoras que concede la ley en favor del obrero, pero también considero que debe decretarse de inmediato la suspensión, la cual, en todo caso, quedará sujeta a revocarse en caso de que los peritos comprueben que no existe en la empresa, ninguna de las causas a que se refieren las fracciones I, II, III, IV y VI del artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de que sí exista alguna de las causas señalados anteriormente, la autorización de suspender de inmediato el trabajo beneficia mucho al patrón, porque se le evitará mayores pérdidas; en cambio, si no se concede esta autorización en forma inmediata, cuando llegue a decretarse el paro, posiblemente ya desapareció el conflicto, o se le causaron pérdidas muy grandes e irreparables en la empresa al patrón, motivadas por el retraso en una tramitación complicada e inadecuada a las exigencias actuales.

En consecuencia, considero acertada la disposición contenida en el artículo 581 de la Ley Federal del Trabajo, porque le dá celeridad a un procedimiento que es sumamente urgente, como realmente lo es el Paro, ya que siguiendo el trámite ajustado al capítulo VII de la propia Ley, pero sin aplicar el artículo 581 como acto previo, resulta muy retardado e insuficiente para que el Paro pueda cumplir en debida forma con las exigencias actuales que imperan en los centros de trabajo. De modo, que en todo caso que comparezca un patrón ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, solicitando la suspensión un Paro, debe decretarse como medida provisional, la suspensión del trabajo en forma inmediata, autorización que deberá quedar sujeta a ser aprobada definitivamente por la Junta, después de hacer las investigaciones mediante la intervención de peritos y de las partes o sus comisionados. Más no se piense que con esta resolución posterior de la Junta, la suspensión será permanente, porque como ya quedó dicho en otros capítulos, la suspensión del trabajo en caso de Paros, es provisional siempre; por lo tanto, la resolución que dicta con posterioridad la Junta, solo confirma la autorización provisional, más la suspensión del trabajo solo durará todo el tiempo que exista la causa que la motivó, o lo que es lo mismo, cualquiera de las circunstancias que prevé la ley en su artículo 116.

Propongo, después del estudio que he hecho, que por una parte, se amplie el sentido del artículo 581 para que sea aplicado en todos los casos de Paro, considerando que las fracciones I, II, III, IV y VI del artículo 116, son casos urgentes que requieren un trámite rápido y una medida provisional en los términos del artículo 581 de la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte, propongo que se restrinja el propio artículo 581 citado, en el sentido de que se libere a la Junta, de la responsabilidad que le impone en aquellos casos en que decrete la suspensión inmediata del trabajo en los centros de producción, con el fin de que sin temor pueda obrar y decretar la suspensión inmediata del trabajo.

Como medida de protección en favor del obrero, considero que debe cumplirse fielmente con lo preceptuado en el artículo 572 de la Ley Federal

del Trabajo, es decir, que debe hacerse una investigación minuciosa por los peritos y las comisiones nombradas por las partes: patrones y trabajadores, en los centros de trabajo, con el propósito de comprobar si existen las causas en que el peticionario funda la suspensión solicitada.

El propio artículo 581 de la Ley Federal del Trabajo, contiene otras medidas de protección en favor del obrero relativas a sus salarios y que consisten, entre otras, en exigir al patrón que otorgue fianza suficiente para garantizar, por lo menos, tres mensualidades de salarios del personal afectado por la suspensión.

En mi concepto, las garantías exigidas por la Ley, son suficientes para que el trabajador quede asegurado en los perjuicios que se le puedan causar, y así mismo, se evita que el patrón vaya al Paro sin motivos, con el solo propósito de causar molestias al obrero y se evita también que tome el patrón al paro como un medio de evadir la revisión de los contratos colectivos de trabajo.

Como quiera que de acuerdo con el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, el obrero tiene la facultad de pedir la revisión de su contrato colectivo de trabajo dentro de un término de dos años y si acaso no lo hace en ese plazo, se prorroga en su vigencia el contrato que se trata de revisar, puede suceder que el patrón vaya al Paro con el fin de evitar la revisión del contrato colectivo; más yo entiendo que como con la suspensión decretada en un Paro, queda suspendida la vigencia del Contrato Colectivo, necesariamente este hecho debe traer como consecuencia directa también, la interrupción del término para la prescripción del derecho a pedir la revisión de los contratos que tienen los obreros: interpretando de esa manera la ley, se evita que se prive a los trabajadores del derecho que les concede el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo.

En todos los demás puntos que trata el artículo 581, me parece acertado, pero sí es necesario que se le hagan las modificaciones que he propuesto, así como que para que sea más efectiva su aplicación sin causar perjuicios al obrero, se deben tomar las medidas necesarias, con el fin de que se decrete un Paro, cuando verdaderamente exista una causa de las previstas en las fracciones conducentes del artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, para que de esta manera el patrón no pueda ejercitar el derecho al Paro como medio de presión en contra del obrero y causarle perjuicios.

Con ésto, doy por concluído el tema relativo a los paros y que titulé "Lo que es y lo que debe ser el Derecho al Paro" y como consecuencia del estudio que he hecho en la presente tesis me he permitido llegar a las afirmaciones que están contenidas en las conclusiones que propongo en las siguientes páginas.

CONCLUSIONES:

PRIMERA CONCLUSION.—El Derecho al Paro es un derecho del patrón, aunque enjendra derechos en favor de los trabajadores, y se presenta ante la aparición de un conflicto en la empresa, como una medida de protección a los intereses del patrón, siendo un derecho contrario en sus fines al derecho de Huelga, debido a que el Paro no es un medio de presión en contra del Obrero.

SEGUNDA CONCLUSION.—El Paro que se presenta como una situación de hecho en un movimiento de Huelga, es cosa diferente al Paro como derecho del patrón; en consecuencia, es impropio usar el término Paro para señalar el estado de inercia de los obreros que han ido a la Huelga, porque no es jurídico y se presta a confusiones.

TERCERA CONCLUSION.—El Derecho al Paro se justifica en el artículo IV Constitucional, como un derecho protector de la libertad de industria y comercio, (garantía que en forma genérica se le conoce como la libertad de trabajo) porque si no existiera el Paro en manos del patrón, éste se encontraría, presionado a trabajar en una actividad que, como dice la Constitución, no le "acomoda".

CUARTA CONCLUSION.—Aunque el Derecho al Paro y el Derecho de Huelga son derechos contradictorios y sus fines son diferentes, siguen un paralelismo en la forma de su tramitación ante los Tribunales del Trabajo, debido a que ambos derechos se presentan ante un conflicto de trabajo que aparece en la negociación.

QUINTA CONCLUSION.—Debe suprimirse del artículo 581 de la Ley Federal del Trabajo, la parte que dice: "Bajo su más estricta responsabilidad", con el fin de que la Junta obre con libertad al decretar un paro, y sea éste un auténtico derecho del patrón que lo proteja en caso de un conflicto que aparezca en su empresa; pero como medida de protección en favor del obrero debe cumplirse fielmente con lo dispuesto en el artículo 572, y se conseguirán dos ventajas: primera, que el trámite del derecho al paro sea rápido y segunda, que se garanticen los derechos de los trabajadores que pueden ponerse en peligro con una suspensión del Trabajo decretada.

BIBLIOGRAFIA

Ignacio Burgoa: "Las Garantías Individuales".

J. Jesús Castorena: "Tratado de Derecho Obrero".

León Dugit: "Traité de Droit Constitutionnel".

Mariano R. Tissembaum: "Tribunales del Trabajo".

Mario de la Cueva: "Derecho Mexicano del Trabajo".

Máximo Leroy: "El Derecho Consuetudinario Obrero".

Paul Pic: "Législation Industrielle".

Leyes de Trabajo de los Estados de:

México, del año de 1904.

Nuevo León, del año 1906.

Jalisco, del año de 1914.

Veracruz, del mismo año.

Yucatán, del año de 1915.

Coahuila, del año de 1916.

Código del Trabajo del Estado de Yucatán de 1918.

Ley de Trabajo del Estado de Veracruz de 1918.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

I N D I C E

"LOS PAROS EN MEXICO"

"Lo que es y lo que debe ser el Derecho al Paro"

Capítulo Primero.- Los Conflictos de Trabajo - 1.-Los Conflictos de Trabajo 2.-Concepto de Conflicto de Trabajo. 3.-Clasificación de los Conflictos de Trabajo Pag. 13

Capítulo Segundo.-La Huelgá y los Paros en relación con los Conflictos de Trabajo. 1.-Los Conflictos Colectivos de Trabajo de carácter Económico. 2.-La Huelga y los Paros en relación con los Conflictos de carácter Económico. Pág. 23

Capítulo Tercero.-Antecedentes Históricos del Derecho al Paro. 1.-El Derecho al Paro. 2.-Antecedentes del Derecho al Paro en el Extranjero. 3.-Antecedentes del Derecho al Paro en México. Pág. 37

Capítulo Cuarto.-Justificación del Derecho al Paro en el Artículo IV Constitucional. 1.-La Libertad de Trabajo y el Artículo IV de la Constitución de 1917. 2.-Justificación del Paro en el Artículo IV Constitucional. Pág. 47

Capítulo Quinto -La Huelga, el Paro y Reformas a la Ley. 1.-Paralelismo entre el Derecho al Paro y el Derecho de Huelga. 2.-Como se ejercita el Derecho al Paro ante los Tribunales del Trabajo 3.-Necesidad de Reformar el artículo 581 de la Ley Federal del Trabajo. Pág. 55