

321909



CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

6

ESCUELA DE DERECHO

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO CLAVE 3219

EL PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA Y
SUS REPERCUSIONES

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LUCIA GUERRA MARQUEZ

ASESOR DE TESIS. LIC. MAURICIO OSEGUERA GUZMAN

286613

MEXICO, D. F.

2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

I N D I C E

	PAG.
PROLOGO.....	1
CPITULO I.- PANORAMA DE LA JUSTICIA.....	3
CAPITULO II.- LAS PARTES EN LA RELACION LABORAL.....	9
1. LA CLASE OBRERA MEXICANA.....	9
1.1. ANTECEDENTES.....	9
1.2. EL MUTUALISMO Y EL COOPERATIVISMO.....	11
1.3. EL SINDICALISMO.....	17
2. EL PATRON Y LA EMPRESA.....	22
2.1. ANTECEDENTES.....	22
CAPITULO III.- LOS CONFLICTOS EN MATERIA DE TRABAJO.....	30
1. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	32
1.1. EN RAZON DE LAS PARTES QUE INTERVIENEN.....	33
1.2. ATENDIENDO A LOS INTERESES INVOLUCRADOS....	33

1.3. SUBDIVISION DE ACUERDO AL MAESTRO DE LA CUEVA.....	34
1.2.1. OBRERO-PATRONALES.....	35
1.3.2. INTER-OBREROS.....	44
1.3.3. INTER-SINDICALES.....	45
1.3.4. ENTRE OBREROS Y SINDICATO.....	46
1.3.5. ENTRE PATRONES.....	49
1.3.6. ENTRE SINDICATOS Y EL ESTADO.....	49
2. LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES.....	49
2.1. EL TRATO DIRECTO Y LA CONCILIACION.....	50
2.2. LA TRANSACCION.....	51
2.3. LA MEDIACION.....	52
2.4. EL ARBITRAJE.....	52
2.5. LA JURISDICCION DE TRABAJO.....	53
3. ANTECEDENTES PREVIOS AL CONSTITUYENTE DE 1917...	54
CAPITULO IV. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.....	60
1. TRATAMIENTO CONSTITUCIONAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.....	61

2. REGLAMENTACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA EN LA L.F.T. DE 1931.....	65
3. EL PROCEDIMIENTO EN LAS REFORMAS A LA LEY DE 1970.....	82
4. EL PROCEDIMIENTO.....	88
5. LAS REFORMAS DE 1980.....	91
6. ARTICULOS QUE MOTIVAN LA APLICACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA..	96
6.1. PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.....	96
6.2. MODIFICACION O IMPLANTACION DE NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	96
7. SUSPENSION O TERMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS.....	99
7.1. LAS PARTES.....	100
7.2. JUSTIFICACION DE LA DEMANDA.....	101
7.3. EL PROCEDIMIENTO.....	104

CONCLUSIONES.....	122
BIBLIOGRAFIA.....	125
CAPITULADO.....	130

EL PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA Y SUS REPERCUSIONES

PROLOGO

Para ubicarnos en el tema procesal del Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, he considerado necesario establecer conceptos básicos de lo que entendemos por el denominado justicia, valor que los filósofos y juristas manejan en un lenguaje cotidiano, pero que en la mayoría de los casos desconocen su contenido semántico como lo que es la justicia conmutativa, la justicia distributiva y lo que es la justicia social, conceptos que para el derecho del trabajo son piedra angular que los identifica y distingue de otras disciplinas sustantivas y adjetivas del derecho.

Así es como en el primer capítulo trato de ubicar a nuestra disciplina laboral a la luz de la impartición de justicia. En el segundo capítulo ubico a los protagonistas del drama cotidiano que es la lucha de clases, representados por el patrón y el trabajador a través del contexto histórico de nuestro país, estableciendo las diferencias entre un sindicalismo incipiente denominado mutualismo, pasando por la etapa evolutiva denominada cooperativismo, para culminar con la etapa avanzada llamada sindicalismo y sus naturales consecuencias: La Huelga y La Contratación Colectiva.

Todo ello observado, repelido, posteriormente tolerado y permitido por una clase patronal que al paso del sindicalismo también evoluciona, para inconscientemente fortalecer al Estado. En el contexto de estas luchas obrero-patronales se ha desarrollado una legislación laboral que pretendo narrar desde el Constituyente de 1917, pasando por la Ley Federal del Trabajo de 1931 y sus reformas de 1970 y 1980. En este acervo legislativo se observa que en su fase adjetiva o procesal, la solución de los Conflictos

Colectivos de Naturaleza Económica, quedó definida desde sus inicios con una clara concepción de lo que es la problemática económica. Esta como verdadera fuente real de creación normativa y atendiendo a circunstancias de carácter histórico, ha permitido relativamente, una mayor posibilidad del ejercicio del Derecho de la Huelga, no así del Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica. Tal posibilidad está consignada en artículos expresos de la Ley Federal del Trabajo, los que constituyen limitantes al referido procedimiento colectivo, lo que se ha visto reflejado en peticiones concretas de la clase patronal para que se modifique la legislación y se supriman los artículos que impidan el ejercicio del Procedimiento de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, y detrás de ello, el derecho de parar una empresa o lock out de los patrones, para legalizar la paralización de actividades de una o varias empresas por incosteabilidad de la producción.

Este es el tema que pretendo tratar con sus ejemplos en pro y en contra del referido derecho patronal, concluyendo en la necesidad de que se permita el derecho del patrón a cesar las actividades de una empresa que no es costeable.

En conclusión, propongo que se suprima la limitante que actualmente se tiene en la ley para suspender los conflictos colectivos de naturaleza económica, lo que implica que sólo en contados casos las Juntas de Conciliación y Arbitraje llegan a tener un verdadero conocimiento del estado económico real que guardan las empresas, que ejercitan el Procedimiento de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, ya que su no ejercicio conduce a injusticias tanto para la clase patronal por no poder hacer valer su derecho, como para los trabajadores de las empresas que por circunstancias económicas éstas se ven obligadas a recurrir a otras vías para separar a los trabajadores colectivamente, sin tener que agotar el procedimiento marcado en la ley.

CAPITULO I

PANORAMA DE LA JUSTICIA

Históricamente a las sociedades se les puede estudiar a la luz de los principios que en ellas se dan. La cultura occidental, de la que formamos parte, tiene su mayor esplendor en Grecia. Se ha dicho y con justificada razón que así como el pueblo hebreo ha tenido especial sensibilidad para la religión y el romano para las instituciones jurídicas, el griego la tuvo para la filosofía. Sus pensadores nos han dejado enseñanzas que hasta la fecha perduran y que en el caso concreto del presente trabajo, el propósito que se persigue es hacer un análisis del tema a partir del concepto fundamental denominado Justicia, que como menciona Del Vechio a propósito de la obra cumbre de Platón denominada "La República", este filósofo "introdujo en la confrontación entre el hombre y el Estado, y a partir de él, la justicia se eleva al rango de virtud universal, al constituirse en principio regulador de toda la vida individual y social"¹.

Pero como lo expone D'ors, "el concepto de justicia es más propio de los filósofos que de los juristas. Se define como la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo suyo. Esta idea se encuentra ya en Platón (Diálogo de Protágoras) y constituye el tópico del pensamiento antiguo"². Como se podrá ver en obras como la mencionada, el valor de la justicia para el pueblo griego era la base para el desarrollo armónico de sus habitantes, porque constituye el soporte y eje de otros valores como la libertad, la propiedad, la belleza, el bien, etc., y es el compendio de las demás virtudes.

Pero el problema no estriba en dar una definición de lo que es la justicia, porque creemos que cada individuo tiene una concepción de lo que es justo o injusto, sino que,

¹ GOMEZ ROBLEDO ANTONIO, La República de Platón, pág. LXXI, Ed. UNAM, 1971

² D'ORS, J.A., Derecho Privado Romano, pág. 12, Ed. Universidad de Navarra, S.A., sexta edición revisada, Pamplona, España 1986

lo importante es poder tener elementos para establecer prácticamente en la vida diaria, en el trato social o comunitario qué es lo justo. Y por ello Aristóteles al igual que Platón, quien fuera su maestro en la Academia, desarrolló toda una teoría sobre este tema y observó que “es una peculiaridad de los hombres el poseer un sentido de lo justo y de lo injusto, y que el compartir una concepción de una idea común acerca de la justicia configura una polis”³.

Y amplía sus argumentos definiendo la justicia (retórica) como una virtud por la cual cada uno tiene lo que le pertenece, y ello según la ley; en tanto que injusticia es el inicio por el cual alguien se apodera de lo ajeno, contrariamente a la ley. Resulta manifiesto, en consecuencia, que la justicia es una especie de medio entre el exceso y el defecto, entre lo mucho y lo poco. Pues por cometer la injusticia el injusto recibe más y el injuriado, recibe menos, y el medio entre los dos extremos es lo justo, y el medio es lo igual. Nadie sufre voluntariamente una injusticia, con ello quiere decir que la víctima de una injusticia siempre será una situación involuntaria. A propósito de la justicia distributiva, si los sujetos no son iguales, no recibirán cosas iguales. Y como ejemplo de la justicia rectificadora, si en un contrato alguno de los contratantes obtuvo una ventaja indebida, para restablecer la igualdad, el juez quita a éste el provecho injustamente obtenido y devuelve al segundo aquello de que no debía habersele privado⁴

Esos pensadores helénicos nos permiten tener una concepción más clara de la justicia tanto conmutativa como distributiva, entendiendo por aquélla, la que se aplica a la equivalencia entre los bienes que se cambian en un trueque o en una compra-venta. Es decir, se trata de recibir no lo mismo, sino lo equivalente como medida de igualdad. Y la justicia distributiva, como aquella versión de la justicia que debe cumplirse al repartir

³ RAWLS, JOHN, Teoría de la Justicia, pág. 229, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1995

⁴ GARCIA MAYNES, EDUARDO, Doctrina Aristotélica de la Justicia, págs. 89 y sigs., Ed. UNAM 1973

funciones, beneficios y cargas, es igual, al organizar la existencia de la estructura colectiva en el Estado⁵.

De los anteriores conceptos entendemos que el hombre se ha afanado para que el ideal de la justicia se plasme en las instituciones y leyes, para que la sociedad se desarrolle en armonía y con el correspondiente marco de libertad, para que cada uno de los individuos que la conforman traten de alcanzar sus fines, cosa que no ha sido así, porque como se observa a lo largo de la historia, la justicia que ha predominado es la del más fuerte que subyuga al más débil⁶. Por lo que en épocas no muy lejanas, en algunos países todavía se practicaba la esclavitud, ello ha originado a lo largo de la Edad Media, el Renacimiento y hasta la Revolución Francesa, que se vayan depurando los principios que poco a poco se han ido enarbolando como necesarios para una sociedad, como los de libertad, igualdad y fraternidad, pero a su vez tales principios generaron condiciones que dieron origen a las escuelas como las del individualismo filosófico y las del liberalismo económico.

La concepción individualista, consiste en considerar que los hombres son por naturaleza iguales los unos a los otros y libres, por lo que deben continuar siéndolo, a fin de que cada uno busque libremente, sin ninguna interferencia, su bienestar y su felicidad, sin más limitaciones que el respeto a la idéntica libertad de los demás. Al respecto Guillermo Humboldt acuñó una frase perfecta para aquel sistema: La mayor cantidad posible de libertad y la menor cantidad posible de estado y de derecho⁷.

El liberalismo económico, representado por las corrientes doctrinarias de John Lock, David Hume y fundamentalmente Adam Smith, establecieron toda una pirámide de derechos, en los que se coloca en la cúspide al derecho de propiedad y como marco

⁵ RECASEN SICHES, LUIS, Introducción al Estudio del Derecho, págs. 313-315, Ed. Porrúa, 1977

⁶ GOMEZ ROBLEDO, ANTONIO, Platón, ob. cit. Pág. 17

⁷ DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 8, Ed. Porrúa, México 1990

de las relaciones sociales y económicas a la ley de la oferta y la demanda, por lo que se acuñó en materia económica la fórmula *laisser-faire, laisser passer*, el dejar hacer-dejar pasar, es decir, que en las relaciones, fundamentalmente las económicas entre patrones y trabajadores, la actitud del Estado es de abstención, es de un Estado Policía que sólo interviene en la medida en que se transgrede el orden jurídico⁸.

En ese marco económico y jurídico, es que el taller artesanal que se había confeccionado desde la Edad Media, en el que el maestro era el jefe y dueño del proceso productivo y del que dependía un determinado número de obreros, dentro de ellos los compañeros u oficiales y los aprendices. Al descubrirse la máquina de vapor, se crean las grandes concentraciones de obreros en las ciudades y con ello la necesidad de legislar para las dos clases que se crean, los capitalistas o dueños de los factores de la producción y los obreros o proletarios que alquilan su fuerza de trabajo a aquéllos por un salario.

A partir del siglo XIX en Europa, por las luchas que se dan entre el proletariado organizado en contra de la clase capitalista, surge la figura del sindicato y con ella, en la medida en que se fortalece éste, la contratación colectiva y como su principal arma: La Huelga⁹.

Pero es importante observar que la idea de la justicia que prevalecerá, en esa época y hasta principios del siglo XX, sobre todo en las relaciones entre patrones y trabajadores es de una igualdad aparente, producto de las ideas que mencionamos, ya que jurídicamente se les daba el mismo tratamiento a quien tenía el poder económico (capitalistas), que a aquéllos que no lo tenían (obreros), a los ilustrados que a los

⁸ DE LA CUEVA, MARIO, *Obra cit.*, pág. 13

⁹ DE LA CUEVA, MARIO, *Derecho Mexicano del Trabajo*, pág. 290 y 291, Ed. Porrúa, S.A., México 1963

ignorantes, ya que la ley no establecía distinciones, creando en la realidad una profunda injusticia.

En tales circunstancias surge la Revolución Mexicana, y como un producto de ella la Constitución de 1917, en la cual se establece en sus artículos 27 y 123 derechos fundamentales para las clases campesina y obrera, en los que se plasma una nueva concepción de la justicia, que a decir de Gustavo Radbouch, citado por el maestro De La Cueva, se dio nacimiento a un derecho económico activo, que puso punto final al *laisser-faire*, *laisser-passar* de la economía liberal, en donde además los trabajadores se impusieron al estado y lo obligaron a sofocar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo cuño; los dos estatutos que ya no eran ni derecho público ni derecho privado, integraron lo que denominó el catedrático y diputado constituyente De Weimar, el derecho social del porvenir¹⁰.

Luego entonces, no sólo tenemos conceptos como los de justicia distributiva o conmutativa, sino que afortunadamente y cabe a nuestro país el orgullo de haber aportado el crear una idea nueva de la justicia: La social, que a decir del contenido de nuestra declaración constitucional, coloca a las dos partes a las que va dirigida en una relación dialéctica, pues si los derechos de los campesinos son los primeros que reclamó la revolución, en cambio los del trabajo crearon la idea de los nuevos derechos de la persona humana, elevando así la declaración a la cúspide del orden jurídico, a ese lugar en el cual, la justicia social extiende sus alas para proteger los derechos del hombre, en oposición con la justicia individualista del derecho civil a la que importan más bien las cosas; una oposición constitutiva del dilema histórico: Justicia humana frente a justicia material¹¹.

¹⁰ DE LA CUEVA, MARIO, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, México 1990

¹¹ MOLINA R., FELIPE, *Declaración de Derechos Sociales*, pág. XXX, Ed. del V Congreso Iberoamericano del Trabajo y de la Seguridad Social, México 1974

Para mayor comprensión del contexto, me permito transcribir lo siguiente: “ La Constitución Mexicana de 1917 es la primera en el mundo en declarar y proteger lo que después se ha llamado Garantías Sociales o sea, el derecho que tienen todos los hombres para llevar una existencia digna y el deber del Estado de asegurar que así sea. Mientras las garantías individuales exigen al Estado una actitud de respeto para las libertades humanas –pues éstas forman un campo donde el poder estatal no debe penetrar, pero que con mucha frecuencia lo hace, las garantías sociales, por el contrario, imponen a los gobernantes la obligación de asegurar el bienestar de todas las clases integrantes de la comunidad¹².

¹² BAEZ MARTINEZ, ROBERTO, Derecho Constitucional, pág. XXIX, Ed. Cárdenas Editor, México 1979

CAPITULO II

LAS PARTES EN LA RELACION LABORAL

1. LA CLASE OBRERA MEXICANA

1.1. ANTECEDENTES

Uno de los grandes protagonistas del proceso productivo lo es el trabajador, razón por la cual a éste no se le debe estudiar en forma aislada o individual, puesto que a partir de que el proceso productivo se realiza ya no en forma doméstica, ni siquiera en pequeños talleres, sino en fábricas a las que concurren hombres, mujeres y en algunos casos también niños, el patrón quien es el otro protagonista y quien posee los medios de producción, alquila la fuerza de trabajo de aquéllos y los explota a cambio de un salario, por lo que, “el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente”¹³, y considerando que en una forma aislada o individualizada no podían enfrentarse al patrón, optaron por unirse y crear las sociedades que históricamente van desde las mutualistas, pasando por las cooperativistas hasta llegar a los sindicatos, considerados éstos como “las asociaciones profesionales de trabajadores o de patrones, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”¹⁴. Estas asociaciones son “la punta de lanza de la autonomía profesional obrera, el pacto sindical es un instrumento para promover la participación de los trabajadores en la cultura y en la riqueza, mediante una permanente promoción – irreversible formalmente, dentro de nuestro sistema de las condiciones de trabajo. De esta suerte, en cuanto convenio celebrado entre el sindicato de trabajadores y patrones

¹³ DE LA CUEVA, MARIO, Idem

¹⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Artículo 356

para establecer las condiciones de la prestación de los servicios en el contrato colectivo”¹⁵.

Pero ese tránsito que se sucede desde las incipientes urbanizaciones gremiales hasta el sindicato, significaron y significan sufrimientos de muchos trabajadores que, como lo estableciera en el año de 1802 el Barón de Humboldt, a propósito de la visita a un telar de la ciudad de Querétaro: “Sorprende desagradablemente al viajero que visita aquellos talleres, no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de sus tintes sino más aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores. Hombres libres, indios y hombres de color están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel: Las puertas que son dobles, están constantemente cerradas y no se permite a los trabajadores salir de la casa; los que son casados, sólo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente, si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura”¹⁶.

Situaciones como ésta privaban en otras industrias como la minería, por lo que se podía comprender que hasta la fecha señalada en tales empresas no había organizaciones obreras o tenían muy poca presencia. Y como se mencionaba, las primeras industrias que florecieron en nuestro país además de la textil y minera, producto del auge que le dieran los conquistadores, también se desarrolló la producción de cigarros, la sombrerera, de loza, pólvora, etc.; independientemente de las actividades agrícolas y de carácter comercial, en aquellas industrias fue donde primeramente se desarrollaron las asociaciones gremiales.

¹⁵ SANTOS AZUELA, HECTOR, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, pág. 56, Ed. UNAM 1987

¹⁶ DE HUMBOLDT, ALEJANDRO, Ensayo Político sobre el Reino de la Nueva España, pág. 452, Ed. Porrúa, S.A., México 1984

Tuvieron que transcurrir varios años de guerras militares y políticas, por lo que para el año de 1875, las condiciones productivas del país que entonces imperaban, nos presentan a una industria escasamente desarrollada, de tal manera que al lado de unas cuantas empresas modernas, por lo común textiles, había numerosos establecimientos con unos cuantos trabajadores asalariados, una multitud de talleres familiares y un extenso sistema de trabajo a domicilio¹⁷.

1.2. EL MUTUALISMO Y EL COOPERATIVISMO

Debido a la gran concentración de actividades políticas, sociales y comerciales, producto de la organización centralizada que se tuviera antes de la adopción del sistema político federal de 1857, en la Ciudad de México se dio la mayor actividad industrial del país, situación que hasta nuestros días perdura, y como producto de tal concentración, también se dio el florecimiento de la actividad gremial de tipo mutualista, con la fundación del Gran Círculo de Obreros de México (1871), primera organización que trasciende por pretender aglutinar a trabajadores de más de una empresa y de diferentes gremios o actividades industriales, que pretendían no sólo prestar ayuda entre sus agremiados, sino difundir su actividad mediante un periódico propio: "El socialista", constituirse en foro de debate de los problemas no sólo gremiales, sino también políticos e intermediario en los problemas con los patrones y gobierno. Sin embargo en su reglamento se tenía como lema (que no se cumplía) ser una organización apolítica, que buscaba la superación de la clase trabajadora "hasta conseguir en lo posible, la solución del problema de la armonía del trabajo con el capital"¹⁸.

Cabe comentar que esta organización vive en la primera época del gobierno de Porfirio Díaz y al igual que los republicanos, tendieron a respetar el derecho de asociación para todo fin lícito consagrado en la Constitución de 1857; pero a su vez

¹⁷ LEAL, JUAN FELIPE, *Del Mutualismo al Sindicalismo*, pág. 32, Ed. El Caballito, México 1991

¹⁸ LEAL, JUAN FELIPE, *Ob. cit.* Pág. 36

pugnaron por la observancia de la libertad de trabajo. De acuerdo con esto último, “ el capitalista y el obrero celebraban un contrato mercantil, que podían romper en cualquier momento, si así convenía a sus respectivos intereses. Sin embargo lo que configuraba un ilícito era que cualquiera de las partes ejercieran presión para obligar a la contraparte a aceptar sus condiciones contractuales. La huelga era lícita pero expresada en cualquier impedimento para que el patrón contratara nuevo personal, que libre y voluntariamente aceptara sus condiciones contractuales, constituía un ilícito”¹⁹.

Esa organización tuvo un considerable auge, pues llegó a aglutinar a trabajadores de veintiocho sociedades mutualistas de diversas ciudades de la República, pero debido a pugnas de carácter inter-gremial de su directiva, fue perdiendo fuerza hasta cambiar sus siglas por el de Gran Círculo Nacional Obrero. En importancia le sucede el Congreso Obrero de la República Mexicana y su filial la Convención Radical Obrera (1888-1904), de cortes pro-gubernamentales, con la característica de ser no sólo mutualistas sino que introducen el cooperativismo como nueva forma de asociación. Criticaban las acciones violentas, estaban en contra del socialismo científico y del anarquismo revolucionario. Estaban por la no práctica de la huelga, ya que no la consideraban como una solución a los conflictos entre el capital y el trabajo, y sólo recomendaban su práctica como último recurso y su ejercicio en forma pacífica, sin embargo la Convención Radical - Congreso Obrero intervino como árbitro en varias huelgas entre 1888 y 1895. Tal organización pugnaba porque al obrero se le educara, ya que en sus postulados afirmaba que la verdadera libertad se obtenía a base de educación.

En esa época las asociaciones de trabajadores que se inclinaban por la ayuda mutua, o el cooperativismo, tenían el apoyo del gobierno, pero aquéllas que pretendían ejercer la huelga como medio de presión, quedaba al margen de la ley.

¹⁹ ALTAMIRANO, IGNACIO, Historia Obrera, Vol. I, pág. 55, Ed. CEHSMO, STPS, México 1974

Para los pequeños artesanos, talleres y pequeñas industria, el mutualismo y cooperativismo eran las formas que se consideraban adecuadas a su estructura y fines de apoyo, no así en el caso de las grandes industrias como los mineros o ferrocarrileros que adoptaron tales formas sólo provisionalmente, quienes preferían emplear la huelga y otras formas de presión. Si estallaba una huelga en la pequeña industria surgían los amigables componedores de los congresos obreros, pero si el estallamiento correspondía a empresas mineras o en la industria ferrocarrilera, se ofrecían los grandes políticos o los gobernantes como mediadores, y de no tener éxito, venía la represión combinada con despidos masivos o la ocupación militar de las fábricas.

Pero el sector más combativo de trabajadores se localizó en la industria textil, ya que entre 1881 y 1895 estallaron más de 30 huelgas, no obstante que sus organizaciones eran de tipo mutualista. Ellos crearon la primera federación por rama de la industria textil del algodón en el año de 1884²⁰.

Por lo que se refiere a la industria minera, tuvo que pasar por diversos cambios de carácter legislativo, debido a que la Constitución de 1857 otorgó la libertad a los Estados de la Federación, para legislar en esa materia, lo que creó cierto desorden al haberse dictado una gran variedad de disposiciones legales por las legislaturas locales que en algunos casos eran confusas y contrarias entre sí, situación que se pretendió corregir con la unificación legislativa al dictarse el Código de Minería de 1884 y la Ley de Zonas de 1887 y 1892. Mediante esta última se transfería la propiedad minera de la Nación a los inversionistas, depositando facultades de solución de conflictos que surgieran en cada centro de trabajo a las agencias de fomento minero dependientes de la Secretaría de Fomento, pero con facultades limitadas para intervenir en aquellos casos en que el patrón debía de indemnizar al trabajador por algún riesgo de trabajo; situación

²⁰ LEAL, JUAN FELIPE, *Idem*, pág. 60

ésta que dejó una gran laguna para el caso de que surgieran conflictos de carácter laboral.

La industria minera tenía características muy especiales, ya que los centros de trabajo operaban alejados de la población, y en las actividades diarias empleaban explosivos, además de que al personal se le tenía constantemente vigilado por guardias armados, por lo que, en algunos casos en que los trabajadores llegaban a protestar por el mal trato o las condiciones de trabajo, se llegó a degenerar en el motín.

Las asociaciones mineras de trabajadores fueron las de socorros mutuos las que de alguna manera trataban de atenuar las difíciles condiciones de los mineros y que en otros casos, no fueron eficaces para evitar la violencia como en la huelga de Cananea.

La industria ferrocarrilera surge a partir del régimen porfirista, quien concesiona a las empresas extranjeras norteamericanas, situación que se inicia con la construcción del ferrocarril México-Veracruz. Para ello, al igual que las otras concesiones para operar los ferrocarriles, las compañías extranjeras contratan los servicios de obreros especializados norteamericanos, éstas solían asentarse en los vecindarios de extranjeros que iban surgiendo en las poblaciones de importancia aledañas a las estaciones ferrocarrileras. Tenían sus propias hermandades o asociaciones gremiales, semejantes a las mutualidades mexicanas. Los trabajadores ferrocarrileros mexicanos en un principio por carecer de la preparación suficiente y por desconocer el idioma inglés, ya que las órdenes e instrucciones se daban en esa lengua, fue que no podían acceder a los puestos más calificados, situación que fue motivo constante de lucha entre nacionales y extranjeros²¹.

²¹ LEAL, JUAN FELIPE, *Idem*, pág. 67

Como es natural las primeras huelgas en la industria ferrocarrilera fueron llevadas a cabo por trabajadores extranjeros, en las que los obreros nacionales sirvieron de esquirolas, ya que como se dijo, aquéllos tenían los mejores puestos y consecuentemente estaban mejor pagados. Así fue como los trabajadores nacionales de esa industria se vieron en la necesidad de formar sus propias organizaciones mutualistas, registrándose el surgimiento de la primera en el Estado de Tamaulipas en el año de 1887.

En el año de 1899 surge la Unión de Mecánicos Mexicanos, que para 1905 contaba con dieciocho sucursales y trescientos socios. Para el año de 1904 se creó la gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril, y ante el auge gremial de los obreros ferrocarrileros, el comportamiento del gobierno porfirista fue errático y pragmático, pues en unos casos protegía a las compañías extranjeras dándoles apoyo o medidas represivas, encarcelando a dirigentes obreros o dictaba laudos para resolver controversias, o bien dejaba que las fuerzas en pugna resolvieran libremente sus conflictos, con excepción de aquéllas huelgas de obreros extranjeros, en las que no intervenía, salvo que estallara la violencia y se pusiera en peligro los bienes de las compañías²². Pero a partir de 1903 el Estado Mexicano adopta medidas tendientes a debilitar la inversión extranjera, apoyando a los capitalistas más poderosos en contra de los menos fuertes. Su manifestación más palpable fue la de nacionalizar los ferrocarriles, adquiriendo el 51% de las acciones ferrocarrileras, para lo cual, se comprometió por una suma equivalente a doscientos cincuenta millones de pesos. Pero lo que se debe subrayar es que en tanto México, con el 51% de las acciones ferrocarrileras quedaba dueño sólo de las vías e inmuebles de las estaciones, el trust mencionado, con el 49% de las restantes acciones, ejercía su derecho sobre todo el material rodante²³.

²² LEAL, JUAN FELIPE, *Ídem*, pág. 92

²³ MANCISIDOR, JOSE, *La Revolución Mexicana*, pág. 23, Ed. Mexicanos Unidos, México 1970

Con el comentario anterior nos podemos imaginar el grado de compromiso que adquirió el gobierno porfirista con los capitales norteamericanos que habían hecho inversiones en la industria ferrocarrilera mexicana. Por eso fue que siendo el sector de los obreros ferrocarrileros el más numeroso y organizado, entre los años de 1906 a 1908 realizan las luchas más constantes contra las empresas extranjeras y el gobierno federal. Así tenemos en el año de 1906 que la Unión de Mecánicos Mexicanos inicia el 26 de julio la huelga, que quizá haya sido una de las más importantes que se hayan realizado, no sólo por su magnitud sino porque de las reivindicaciones que se demandaban estaba la de imponer a la empresa el reconocimiento de la agrupación obrera como una figura no mutualista, sino de carácter sindical que se manifestaba como la que representaba los intereses colectivos, pues exigía la firma (incipientemente) de condiciones generales de trabajo. Las consignas que manejaban: “México para los mexicanos”. “Gringos abandonen nuestro país”. En 1907 la gran Liga de Empleados de Ferrocarril, exigió al gobierno federal la total mexicanización del personal al servicio del ferrocarril y que las compañías tuvieran como idioma oficial y exclusivo el español. A partir de 1910 la lucha ferrocarrilera decrece por la nacionalización de los ferrocarriles²⁴.

La huelga de Cananea al igual que la de Río Blanco, son otras de las más importantes, en cuanto al antecedente de lo que constituye el despertar de la fuerza obrera, ante el oprobioso régimen que asociado al capital extranjero y nacional la oprimían, al grado de que tuvo que dar una respuesta de fuerza, que si bien fue suprimida en los dos casos, los postulados que se enarbolaron en ambos movimientos, posteriormente cristalizan en principios que fueron elevados a la categoría de postulados sociales.

²⁴ LEAL, JUAN FELIPE, *Idem*, pag. 118

Es necesario hacer mención, que la influencia que tuvo la dirigencia obrera en ambos movimientos fue determinada fundamentalmente, por el Partido Liberal Mexicano, cuando como club liberal (Ponciano Arriaga) en la ciudad de San Luis Potosí, y posteriormente teniendo como centro de operación a la ciudad de San Luis Misouri, U.S.A., dirigido fundamentalmente por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, quienes llegaron a difundir por medio de su periódico "Regeneración", las ideas anarco-sindicalistas que estaban en boga a propósito de las tácticas del movimiento obrero, pero sobre todo las ideas liberales en contra del gobierno de Porfirio Díaz.

Ambos movimientos, contienen reivindicaciones que más tarde serían plasmadas en el artículo 123 Constitucional, como los conceptos de salario remunerador, salario mínimo, jornada máxima, protección al salario, prohibición del trabajo de menores, participación de utilidades y fundamentalmente los derechos colectivos: El de asociación, el de coalición, el de libertad de sindicación y el de derecho de huelga (cabe hacer notar que el contrato colectivo, donde convergen estos derechos, no estaba en las normas constitucionales del artículo 123, pues llegó a establecerse en la Ley Federal del Trabajo de 1931 como una consecuencia de aquéllos)²⁵.

1.3. EL SINDICALISMO.

La figura consolidada del sindicalismo, la encontramos propiamente y después de haber pasado por las etapas del gremialismo, mutualismo y cooperativismo, a partir de la última etapa del porfirismo y las primeras de la Revolución Mexicana.- Es decir que la figura del sindicato como asociación de trabajadores, integrada para la defensa de sus intereses comunes, que se plasman mediante la contratación colectiva, tiene su instrumento de presión en la huelga; ésta, históricamente al igual que el sindicato y la contratación colectiva, tuvo su época de prohibición, por considerarse que atentaba

²⁵ CLIMENT BELTRAN, JUAN B., Derecho Sindical, pág. 49, Ed. Esfinge, S.A.DE C.V. México 1994

contra el natural juego de la oferta y la demanda, de tal forma que pretendiera intervenir para la modificación de los precios de los artículos del mercado o de las condiciones de trabajo como los salarios, y a ello corresponden las etapas de los gobiernos independientes y liberales y parte del porfirismo, los que fundamentaron sus prohibiciones en la Constitución de 1857 y en el Código Penal de 1862 del Presidente Juárez²⁶.

El sindicalismo es una consecuencia del desarrollo del capitalismo, este fenómeno a su vez es producto de un Estado burgués que, como se mencionó anteriormente, en un país que tiene una economía incipiente, pugna porque el gremialismo, el mutualismo y el cooperativismo florezcan, pero sin que perturben la paz necesaria para que haya condiciones para que la ley de la oferta y la demanda libremente rijan los precios y los salarios. Cuando las agrupaciones de los trabajadores van madurando, se establece una mayor resistencia con su enemigo natural, la clase patronal, y entonces sus tácticas de lucha ya no son las de la resistencia, ayuda mutua y la cooperación entre trabajadores y organizaciones, sino se buscan mejores condiciones de vida y de trabajo mediante el enfrentamiento como lo es la huelga y tienen como respuesta de los patrones el paro, – en ese momento la clase trabajadora y patronal también han madurado y sus organizaciones gremiales devienen en sindicatos, buscando aquéllos la contratación colectiva y éstos, la unificación y reglamentación de precios y salarios.

Cuando se tienen las condiciones antes apuntadas, es cuando las fábricas han florecido, las técnicas del maquinismo han permitido el trabajo en serie y la explotación del obrero ha ido en aumento. Por todo ello es que el Estado procede a reglamentar la actividad sindical, en cuanto a no sólo prohibir, ni siquiera tolerar las actividades sindicales, sino a permitir las, pero en forma reglamentada, porque los sindicatos

²⁶ DE BUEN LOZANO, NESTOR, Cuestiones Laborales, pág. 257, Ed. UNAM, México 1988

cumplen una función mediadora entre la clase obrera y su antagonica, la patronal. A partir de esa época al Estado le corresponde el papel de conciliador y árbitro, como lo expresa el maestro Juan Felipe Leal: “Los sindicatos obreros y las organizaciones patronales se incorporan a los poderes reglamentarios del Estado, o son dotados de la iniciativa legal para hacer intervenir a la autoridad reglamentaria del mismo, o bien, se convierten en organismos de consulta obligatoria para el poder público. Independientemente de estas modalidades, el Estado, asume funciones de arbitraje obligatorio. Huelga decir, que se trata de un arbitraje, limitado por el carácter clasista del Estado...

...En todos estos hechos se observa una considerable transformación de las normas jurídicas. Estas pasan, de su inicial hostilidad frente a los agrupamientos profesionales, al conocimiento, a la protección y a la organización de éstos. Surge así una vasta legislación obrero-patronal que determina: cómo se pueden construir y cómo pueden obtener su personalidad jurídica los sindicatos; qué tipo de sindicatos pueden organizarse; qué clase de acción sindical es lícita; por qué motivos se pueden suspender las actividades; qué requisitos hay que cumplir en un emplazamiento a huelga y cuáles son las atribuciones exclusivas del Estado en relación a los conflictos obrero-patronales”²⁷. De suerte que se organiza legalmente todo aquello que anteriormente se presentaba de manera autónoma e independiente.

Como se había mencionado, los avances que se lograron históricamente en nuestro país, en la consolidación de las organizaciones obreras, se dan gracias a que económicamente el gobierno porfirista permite que la economía mejore, gracias a la introducción de capitales extranjeros y la comunicación que se amplía gracias a la construcción de vías ferroviarias. A partir de esa época se introducen capitales más extranjeros que nacionales en las industrias textiles y mineras. Pero el costo de tener una

²⁷ LEAL, JUAN FELIPE, *Idem*, pág. 124

incipiente industria, fue la enajenación que hace el caudillo a los capitalistas nacionales y extranjeros, mediante los programas del llamado grupo científico que, a base de explotar a la clase campesina y obrera, permitió que se tuvieran pingües ganancias los terratenientes, las compañías extranjeras, principalmente los mismos ferrocarrileros y petroleros.

En las comentadas circunstancias surge la Revolución Mexicana, que habiéndose apoyado más por los campesinos que por los obreros, surge de las filas de estos organismos como la Confederación Nacional de Trabajadores de Artes Gráficas, pero de mayor importancia lo es la Organización Sindical que en 1912 y como dijera Lombardo Toledano, se crea La Casa del Obrero Mundial, de corte anarquista, de donde salen los propagandistas para todo el país y cuya obra es fecunda, pues bien pronto surge de todas partes nuevas agrupaciones: La Unión Minera Mexicana, en el Norte; El Gremio de Alijadores, en Tampico, Tamps. Y la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana, en Veracruz.

Dice Mancisidor que no pasó inadvertida a Madero la importancia que encerraba un movimiento de ésta índole por lo que se apuró a crear el Departamento del Trabajo²⁸

Como una consecuencia natural es que al fortalecerse el movimiento obrero, éste pugna por mejorar su situación, para lo cual exigió a la clase patronal mejores condiciones de trabajo y de vida, para lo cual fue necesario que en algunos casos se llegara incluso a la huelga, por lo que tanto el capitalismo nacional y sobre todo el extranjero, pidieron a Madero que se restableciera el orden alterado por los obreros, a lo que el llamado Mártir de la Revolución, contestó con la represión del proletariado; situación que creó la pugna en la que el movimiento obrero manifestó su repudio al presidente y se declara apolítico²⁹

²⁸ MANCISIDOR, JOSÉ, obra cit, pág. 17

²⁹ MANCISIDOR, JOSÉ, op. Cit. Pág. 171

Tal actitud del movimiento obrero se mantuvo a la muerte de Don Francisco I. Madero y también durante el efímero gobierno de Victoriano Huerta y a su caída.- Durante la lucha que sostuvo el Presidente Venustiano Carranza con los Convencionistas, gracias a la visión del General Alvaro Obregón y Rafael Zubarán Company, Ministros de Guerra y Gobernación, que convencen al Presidente de la necesidad de incorporar a los obreros en el movimiento armado, mediante el pacto que establece su gobierno con la Casa del Obrero Mundial, que le permitieron sumar estas fuerzas y con ello el triunfo sobre los convecionistas. Cabe destacar la segunda parte del pacto donde se establece:

“Los Obreros de la Casa del Obrero Mundial, con el fin de acelerar el triunfo de la revolución constitucionalista e intensificar sus ideales en lo que afecta a las reformas sociales, evitando, en lo posible el derramamiento innecesario de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de colaborar de una manera efectiva y práctica por el triunfo de la revolución, tomando las armas, ya que para guarnecer las poblaciones que están en poder del gobierno constitucionalista, ya para combatir a la reacción³⁰.

A partir de la Revolución triunfante, los obreros reclaman del Estado la cuota de su participación en el movimiento armado, por lo que, debe mencionarse que algunos gobernadores que tenían ideas revolucionarias, plasmaron en sus legislaciones locales algunos avances en la legislación de derechos obreros, como lo hizo Cándido Aguilar, en el Estado de Veracruz, con la legislación del 29 de septiembre de 1914, relativa a la duración máxima de jornada, (nueve horas diarias), al descanso semanal obligatorio,

³⁰ ARAIZA,LUIS, Historia del Movimiento Obrero Mexicano Tomos I,II,III y IV 2ª.Ed. 1975. Ediciones Casa del Obrero Mundial, México, D.F.

inspección de trabajo y la formación de Juntas de Administración Civil para resolver las quejas de los obreros y patrones y dirimir sus controversias; la Ley de Obreros de José Agustín Castro, para el Estado de Chiapas del 3 de octubre de 1914; el Decreto de Salvador Alvarado en el que establece el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje para el Estado de Yucatán el 17 de mayo de 1915; la Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán, para el Estado de Veracruz, del 14 de diciembre de 1915; la Ley del Trabajo para el Estado de Jalisco, de Manuel Aguirre Berlanga del 1º de enero de 1916; la Ley de Asociaciones Profesionales para el Estado de Veracruz, de Cándido Aguilar del 8 de febrero de 1916 y la del Estado de Coahuila, de Gustavo Espinoza Mireles del 27 de octubre de 1916³¹.

Esos son los verdaderos antecedentes de las disposiciones que se plasmaran en el artículo 123 Constitucional, el que nace de una discusión aparentemente espontánea y que culmina con plasmar los derechos de trabajadores y campesinos elevados a la categoría de garantías sociales.

2. EL PATRON Y LA EMPRESA

2.1 ANTECEDENTES

Cita el Dr. De Buen, al Maestro Lombardo Toledano, que hiciera una descripción del México de la última década, era la de un país agrícola atrasado, esclavista, semifeudal y colonial. No había capitales nacionales porque éstos se forman por el ahorro nacional, y era imposible que los hubiese porque se exportaban las ganancias del capital invertido. En lugar de capitalización, se operaba el fenómeno de la descapitalización. Las relaciones de producción eran, de hecho, como en la época de la colonia: "las relaciones esclavistas y semifeudales y de explotación de los talleres artesanales y de obrajes"³².

³¹ MOLINA ROQUEÑI, FELIPE, El Artículo 123, ob. cit. Pág. 65 y sigs.

³² DE BUEN LOZANO, NESTOR, Cuestiones Laborales, ob. cit. Pág. 262

Se dice que el desarrollo de la burguesía nacional en México³³, fortalecida por las leyes de Reforma, sobre todo aquéllos que lograron un predominio sobre las tierras, se vió truncado por la penetración de capitales extranjeros. La mayoría de los capitales con tales reformas se hicieron latifundistas con métodos semif feudales. Por ello el fracaso de industrialización, ya que el llamado que hacía a los capitales nacionales o no era escuchado o en otros casos no existía el dinero suficiente para acudir a los programas que se les planteaban. Por ello fue que el gobierno puso los ojos en el capital extranjero y tanto éste como esa burguesía de tipo feudal en mayor o menor medida fijaron sus ojos en la explotación del campesino y de la incipiente clase obrera, a la que de alguna manera se tuvieron que sumar aquellos pequeños burgueses como los artesanos, pequeños comerciantes y los profesionistas libres, incluyendo a los maestros; quedando excluidos solo aquellos que ligados al porfiriato recibieron las migajas que éste les arrojó. Los demás, apartados del beneficio que les reportaba una servidumbre indecorosa al capital extranjero y a sus agentes nacionales, fueron víctimas de la miseria.

Es muy esquemática la forma en que Don Justo Sierra entonces Ministro de Educación, al dirigirse al también entonces Ministro de Hacienda José Ives Limantour, del gobierno del General Díaz le expresa: "... Porque veamos a fondo las cosas, todo lo que ha hecho aquí el capital extranjero y el gobierno en la transformación del país; los ferrocarriles, las fábricas, los empréstitos y la futura inmigración y el actual comercio, todo nos liga y nos subordina en gran parte al extranjero"³⁴

Pero sin perder de vista nuestro principal tema en este caso, resulta sorprendente el grado de explotación que reinaba en la época porfirista, en la que según el censo de población en 1910, había en el país 840 hacendados, 411,096 agricultores y 3'096,827 jornaleros del campo. La población total de México ascendía a 15'160,369 habitantes.

³³ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Decimonovena Edición, UNAM 1970, pág. 209
BURGUES: Ciudadano de la clase media y opulenta, en contraposición a proletario.

³⁴ MANCISIDOR, JOSE, Obra cit. Pág. 36

Dentro del rubro de los denominados 411,096 agricultores, comprendía a propietarios de haciendas, dueños de ranchos y de huertas, administradores, mayordomos, caporales y monteros de las haciendas, empleados de confianza de los mismos y sobre todo a medieros que cultivaban un pedazo de tierra del amo; en fin que se englobaba a todos aquéllos que vivían del campo o que estaban en un nivel superior al peón.

Mención especial merece referirse a los 840 hacendados que clasificaba el censo. Eran los dueños de la mayor parte del territorio nacional. Uno de ellos, el general Terrazas, poseía en el norte millones de hectáreas, seguramente el propietario individual de más extensas tierras en cualquier país y en todos los tiempos. Por eso cuando alguien preguntaba si Terrazas era de Chihuahua, la respuesta era: "no, Chihuahua es de Terrazas"³⁵.

El maestro Silva Herzog describe con singular claridad como eran las ciudades de México de principios de siglo: "Arriba de todo estaba la aristocracia, una aristocracia sin pergaminos, sin abolengo, sin historia; es decir una falsa aristocracia. La componían los grandes hacendados, algunos —no es ocioso insistir en ello— a la vez dueños de las casas, de acciones mineras y del banco de la localidad; propietarios de grandes establecimientos comerciales, unos pocos mexicanos y un buen número de españoles, franceses o de otras nacionalidades; altos funcionarios extranjeros de compañías mineras, norteamericanas o inglesas; y por último médicos y abogados con éxito profesional. Todos amigos del régimen político porfirista, satisfechos, orgullosos, mirando de arriba abajo al resto de los habitantes de la ciudad. El gobernador del Estado pertenecía generalmente a algunas de las familias acaudaladas o se había enriquecido de prisa en el ejercicio del poder.

³⁵ SILVA HERZOG, JESUS, *Breve Historia de la Revolución Mexicana*, pág. 22 y sig. Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1973

La clase media se componía de ingenieros, abogados y médicos de escasa clientela, profesores normalistas, empleados de oficina, dependientes de comercio, pequeños comerciantes, trabajadores calificados de los ferrocarriles, artesanos con éxito, etc. Cabe estimar que aquéllos que a principios de siglo recibían ingresos entre cincuenta y cien pesos mensuales, tenían un nivel de vida que los colocaba en esa clase o categoría social. Los de ingresos un poco mayores vivían con cierta holgura; los de menos ingresos, treinta o cuarenta pesos al mes, vivían en la pobreza.

Limantour, director supremo de la política económica de México durante cuatro lustros aproximadamente, creía que abriendo de par en par las puertas al capital del exterior se resolverían todos los problemas. El interés del régimen se limitó al fomento de la producción y a dirigir, en ocasiones tardíamente y no siempre con buen tino, los fenómenos monetarios. Jamás se preocupó por resolver el problema de la distribución del ingreso. Hubo progreso económico, pero no desarrollo.

Progresar es marchar hacia delante. Se progresa si se construye una nueva vía férrea, si se establece una nueva industria textil o si se termina un nuevo camino para automóviles; pero eso no es desarrollo, porque el desarrollo es el estrecho maridaje de la eficiencia económica con la justicia social³⁶. Bajo el porfiriato el capital extranjero llegó a ser el propietario directo de los más importantes medios de producción y aún de circulación, incluyendo la infraestructura de ferrocarriles, electricidad y petróleo.

En un estudio que realizara Raymond Vernon citado por Arnoldo Córdoba en su obra "La Revolución y el Estado Mexicano", sostiene que el porfirismo constituye el primer gobierno en la historia de México, con una estrategia encaminada a promover el desarrollo económico y que, contrario a lo que estableciera el maestro Jesús Silva Herzog, como tal, buscó en todo momento y con la mayor coherencia la creación de

³⁶ SILVA HERZOG, JESUS, Obra cit., pág. 49

todas aquellas condiciones que permitieran la inversión de capital extranjero y el fortalecimiento de los propietarios mexicanos. La clase dominante, integrada por capitalistas y propietarios nacionales y extranjeros, se desarrolló sobre la base de un auténtico régimen político de privilegios en el que toda la autoridad y todos los medios a disposición del Estado, financieros, militares o policíacos, se pusieron al servicio exclusivo de los intereses privados, con el más total abandono y, antes bien, directamente en contra de los intereses y las aspiraciones de las demás clases sociales. Lo significativo en el Estado oligárquico es que no hace política para la sociedad, sino somete a ésta al servicio de unos cuantos privilegiados.

La unificación nacional bajo la dictadura creó condiciones políticas y sociales para la expansión del capitalismo dependiente y éste a su vez, produjo la ampliación y la consolidación en la historia de México de la sociedad nacional. La economía se convirtió en un sistema nacional y aunque en ella predominaban las actividades agrícolas y extractivas, lo que fue por mucho tiempo una característica del México pos-revolucionario, el país contó desde entonces con un mercado ligado, al mismo tiempo, al mercado internacional. La economía nacional de mercado comenzó a disolver aceleradamente las formas aldeanas y localistas de la vida social, redefiniendo, en función del sistema económico nacional, capitalista, todas las unidades locales o aisladas de producción. El proletariado industrial apareció por entonces y, en pocos años, sobre todo con el régimen de la revolución, se convirtió en la principal clase popular del país (por encima del campesinado), si no por su número sí por el papel motor estratégico que ha llegado a jugar en la vida nacional³⁷.

Nuestro autor concluye, citando a Don Luis Cabrera, quien señalaba que la revolución mexicana tuvo como toque distintivo “el reformismo social” y con ello, como

³⁷ CORDOVA, ARNALDO, La Revolución y el Estado Mexicano, Colección Problemas de México, Ed.ERA, México 1989

punto importante entre otros, que el Estado creara organizaciones sociales bajo la dirección de él mismo.

Lo antes expuesto, tiene importancia pues de esta manera podremos entender el por qué de nuestro tema; es decir, que toda la legislación laboral es un sistema en el que los factores de la producción, o sea, el capital y el trabajo, sirven para la construcción, vida y foteleza del Estado que les da origen y fuerza, asimismo, permite la supervivencia de las dos clases que aunque antagónicas tienen que subsistir. Al capital se le respetan sus privilegios, pero también de alguna manera, se le somete a un sistema en el que aún superviviendo a costa de la clase trabajadora, a ésta la trata de mejorar para conservarla en un grado en el que pueda producir. Para mayor comprensión de lo que hemos mencionado, me permito citar los siguientes conceptos: “La reforma corporativa o semicorporativa del Estado deviene en instituciones de orden público, con lo que, estructuralmente, se multiplican los lazos que vinculan al Estado con los sindicatos y con las organizaciones patronales.- La reforma del Estado busca, entre otras cosas, hacer que los sindicatos sean un instrumento de colaboración, de pacificación, de armonía social. Empero, puesto que la lucha entre las clases sociales continúa, lo más que logran estos ensayos renovadores del Estado, es legalizar el conflicto; institucionalizarlo, hasta cierto punto; mantenerlo en márgenes tolerables, que no escapen, inmediatamente, del control estatal. Bajo esta óptica, el poder público pretende fungir como árbitro conciliador entre los distintos agrupamientos de interés, consultándolos para el diseño de su política general...”

La evolución que alcanza el derecho en la era del capital monopolico, y su aceptación por parte de los sindicatos, consagran la legalización e integración del movimiento sindical; pudiéndose afirmar que, el corporativismo en sentido lato, es característico de los Estados capitalistas contemporáneos.

Los representantes sindicales participan, al lado de los delegados patronales, en organismos que configuran formas específicas de colaboración entre las clases; asentadas en principios corporativos. Tal es el caso de las comisiones mixtas sobre empleo, salarios, capacitación de la fuerza de trabajo, productividad, descentralización industrial, fijación y vigilancia de precios, vivienda, y demás. Tarde o temprano, los sindicatos obreros y las agrupaciones patronales terminan por obtener un poder reglamentario, relativamente autónomo, al margen de la "representación ciudadana". Los sindicatos obreros y las organizaciones patronales se incorporan a los poderes reglamentarios del Estado capitalista, o son dotados de la iniciativa legal para hacer intervenir a la autoridad reglamentaria del mismo, o bien, se convierten en organismos de consulta obligatoria para el poder público. Independientemente de estas modalidades, el Estado asume funciones de arbitraje obligatorio, huelga decir, que se trata de un arbitraje, limitado por el carácter clasista del Estado.

En todos estos hechos se observa una considerable transformación de las normas jurídicas. Estas pasan, de su inicial hostilidad frente a los agrupamientos profesionales, al reconocimiento, a la protección y a la organización de éstos. Todo ello, dentro de marcos de colaboración entre patrones y obreros. Surge así, una vasta legislación obrero-patronal, que determina: cómo se pueden constituir y cómo pueden obtener su personalidad jurídica los sindicatos (y las organizaciones patronales); qué tipos de sindicatos pueden organizarse; qué clase de acción sindical es lícita; por qué motivos se pueden suspender las actividades; qué requisitos hay que cumplir en un emplazamiento a huelga; cuál es el estatuto de los organismos reglamentarios de colaboración, y cuáles son las atribuciones exclusivas del Estado en relación a los conflictos obrero-patronales³⁸.

³⁸ LEAL, JUAN FELIPE, México, Estado, Burocracia y Sindicatos, pág. 121 y 55, Ed. Caballito, México 1986

Lo anterior nos permite afirmar que las fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX y XX del Artículo 123 Constitucional, son la síntesis y el resultado del proyecto del Estado reformador, monopólico y arbitrador de los factores de la producción, capital y trabajo, el que permite y reglamenta la forma de coaligarse por una parte los trabajadores en sindicatos y por la otra a los patronos también en sindicatos o cámaras; reconociéndoles a los trabajadores el derecho de huelga y a los patronos los paros, mediante los procedimientos de huelga y de conflictos colectivos de naturaleza económica, respectivamente.

El presente trabajo va encaminado a demostrar cómo el Estado ha pretendido que se establezca cierto equilibrio en las relaciones obrero-patronales, para lo cual vigila que esas relaciones se den armónicamente para que la producción económica fluya en beneficio del Estado y de la sociedad que forma parte de él; pero cuando no se dan las relaciones en un plano armónico, es decir, que lo legislado o pactado en la contratación colectiva no es cumplido por una de las partes, patrón o trabajadores, surge el conflicto y la intervención del Estado en su carácter de árbitro de esa relación, mediante los procedimientos que se han establecido. En el capítulo siguiente nos referiremos a tales conflictos y sus posibles soluciones.

CAPITULO III

LOS CONFLICTOS EN MATERIA DE TRABAJO.

Es coincidente la opinión de los tratadistas al establecer que la mayoría de las relaciones en materia laboral, se realizan o fluyen en forma normal, en atención a que se establece un cumplimiento espontáneo y cotidiano de obligaciones a cargo de trabajadores y patrones, y como excepción podemos decir que el incumplimiento de alguna de las partes en una relación laboral, o de ambas, produce el conflicto, por no observarse las disposiciones establecidas previamente en la relación: Contrato individual, colectivo o en la ley. Tal situación genera lo que se denomina un conflicto o también, cuando un grupo de trabajadores como representantes de una comunidad definida de intereses, persigue la fijación de mejores condiciones de trabajo, aumento de remuneraciones, participación de utilidades, etc.³⁹

Siguiendo al maestro De Buen, diremos que conflictos deviene de la voz latina *conflictus*, que significa lo más recio de un combate. Cabanellas agrega que la voz conflicto, significa posiciones antagónicas y deriva de la voz latina *confligere*, que implica combatir, luchar, pelear. Esta voz tiene otros sinónimos como colisión, que significa choque, controversia, discusión larga y minuciosa ente dos o más personas⁴⁰. Lo antes expuesto tiene relevancia a la luz de lo que dispone el Artículo 123 Constitucional, en su Fracción XX: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes obreros y de los patrones, y uno del gobierno. Debe comprenderse que no siempre, como se decía, las relaciones se dan en un plano de armonía, ya que el patrón (capital) y el trabajador como clases antagónicas que son, en el

³⁹ DEVEALI, MARIO L., Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo V, pág. 12, S.A., Editora e Impresora, Buenos Aires, Argentina 1972

⁴⁰ DE BUEN LOZANO, NESTOR, Derecho Procesal del Trabajo, pág. 75, Ed. Porrúa, México 1990

proceso productivo tratan de obtener cada una de ellas lo que se denomina beneficio o utilidad la primera y el segundo un salario que alcance para cubrir sus necesidades como individuo perteneciente a una sociedad. De ahí que se presenta como casi natural que surjan un sinnúmero de cuestiones respecto a la interpretación y aplicación de los contratos y de la ley. En algunas ocasiones los conflictos que surgen se arreglan mediante el diálogo y la discusión si acaso, pero con resultados positivos que como autocomposición no llega a trascender al mundo del derecho, lo que pudo haber sido un conflicto que desemboque en controversia ante los tribunales laborales denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero, ¿cómo podemos distinguir un conflicto laboral?. Nuevamente de acuerdo a lo señalado por el Dr. De Buen, podemos decir que los conflictos correspondientes al derecho común, se hayan dentro de una órbita de carácter patrimonial, en cambio los laborales, el eje lo constituye el trabajo como actividad humana que excede al margen patrimonial. Además en los conflictos de trabajo éstos trascienden a la sociedad en forma diferente a los que se generan en materia privada. Como ejemplo podemos señalar como conflictos representativos de los laborales, las huelgas que en algunos caso tienen repercusiones verdaderamente trascendentes en la sociedad, que la mueven a determinar un resultado de tales movimientos laborales, porque de alguna manera lo sufre esa sociedad o parte de ella. También se ha dicho que en materia privada la pretensión, por lo menos procesalmente es que las partes están colocadas en los conflictos, en planos de igualdad; por el contrario en materia laboral, se entiende que en los conflictos, la parte débil es el trabajador, porque económica, cultural y socialmente está en inferioridad al patrón. Por ello es que en la ley se observan ciertas disposiciones que tratan de equilibrar esa diferencia en la relación no sólo laboral, sino también en la contienda procesal⁴¹.

⁴¹ DE BUEN LOZANO, NESTOR, Ob. cit., pág. 77

Por ello es que el maestro Trueba Urbina dice: "La cooperación de la producción es exigencia fundamental del régimen capitalista; más como puede reclamarse cooperación cuando el capital ha venido ejerciendo tradicionalmente franca explotación del trabajo. He aquí pues la causa de los conflictos entre el Capital y el Trabajo; en pocas palabras, el origen de la lucha de clases. Por eso es certera la tesis de Marx: La historia de toda sociedad hasta nuestros días no ha sido sino la historia de la lucha de clases"⁴².

1. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Dice de Buen que la clasificación de estos conflictos se efectúa atendiendo a la naturaleza de los sujetos que participan en la contienda⁴³. Y la mayoría de los tratadistas nacionales coinciden en que tal clasificación deviene de la doctrina, la ley y la jurisprudencia⁴⁴. Con un criterio más objetivo el Lic. Clímént nos dice: El Artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a los conflictos laborales en los términos siguientes:

ART. 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos, sólo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

Del anterior precepto se desprenden las siguientes clases de conflictos:

⁴² TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, pág. 175, Ed. Porrúa, Méx. 1973

⁴³ DE BUEN LOZANO, NESTOR, Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., pág. 79

⁴⁴ TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., pág. 184

1.1. EN RAZON DE LAS PARTES QUE INTERVIENEN

- a) Conflictos obrero-patronales**
- b) Conflictos inter-obreros**
- c) Conflictos inter-patrones**

Nos comenta que en la exposición de motivos de la Ley de 1970 en su Apartado 51 señala la siguiente clasificación de los conflictos de trabajo:

La doctrina y la jurisprudencia han dividido a los conflictos de trabajo de acuerdo a dos criterios: el primero los divide en individuales y en colectivos, según los intereses en juego, sean los de uno o varios trabajadores, individualmente determinados, tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, despido o riegos de trabajo; bien que afecten los intereses generales de las comunidades obreras. La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos unos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica: los primeros son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre trabajadores y los patrones.

Continúa diciéndonos que del texto transcrito, cabe destacar los siguientes tipos de conflictos:

1.2 ATENDIENDO A LOS INTERESES INVOLUCRADOS

a) Individuales.- Aquéllos que atañen al interés individualizado de los trabajadores, cualquiera que sea el número de ellos.

b) Colectivos.- Los que conciernen a la colectividad de los trabajadores como tal, esto es, no en consideración al número de ellos, sino a que esté implicada la comunidad obrera, lo que incluye al sindicato como representante del interés profesional de la misma.

Consecuentemente, nos dice, según Carnelutti, el conflicto colectivo se caracteriza porque no están en pugna intereses particulares, como en los conflictos individuales, sino que lo que está en juego son los intereses de categoría, como en el caso de los sindicatos, como serían los puestos tabulados de un contrato colectivo de trabajo, porque son intereses genéricos protegidos por mandatos generales o abstractos que se traducen en normas contenidas en el contrato colectivo⁴⁵.

De las clasificaciones propuestas, el maestro de Buen comenta que siguiendo al maestro De La Cueva, los conflictos se pueden subdividir en:

1.3. SUBDIVISION DE LOS CONFLICTOS DE ACUERDO AL MAESTRO DE LA CUEVA.

1.3.1. OBRERO-PATRONALES

a) CONFLICTOS INDIVIDUALES DE CARÁCTER JURIDICO

b) CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA JURIDICA

⁴⁵ CLIMENT BELTRAN, JUAN B.- Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit. Pág.219-221

c) ONFLICTOS INDIVIDUALES DE CARÁCTER ECONOMICO

d) CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA JURIDICA Y ECONOMICA

1.3.2. INTER-OBrero

1.3.3. INTER-SINDICALES

1.3.4. ENTRE OBREROS Y SINDICATOS

1.3.5. INTER-PATRONALES

1.3.6. ENTRE SINDICATOS Y EL ESTADO

1.3.1. OBRERO-PATRONALES.- Establece que los conflictos obrero patronales surgen de la relación de trabajo por las diferencias que se dan en una relación ya constituida, como en los casos de modificación, suspensión, rescisión o terminación de un contrato de trabajo, pero que también puede surgir el conflicto con motivo del nacimiento de la relación, como en aquellos caso en que lo que se defiende es la preferencia para ocupar una plaza vacante; o también puede ser posterior a la conclusión de la relación de trabajo, como por ejemplo, en los casos de fallecimiento del trabajador y que sus beneficiarios reclaman del patrón algunos derechos derivados de la contratación colectiva y/o de la ley.

Para mayor ilustración trataremos de ejemplificar cada uno de los casos:

a) CONFLICTOS INDIVIDUALES DE CARÁCTER JURIDICO

Ellos surgen cuando el trabajador o los trabajadores reclaman del patrón individualmente ciertas prestaciones derivadas del contrato colectivo de trabajo, del contrato individual o de la ley.- En estos casos el interés jurídico en juego puede ser de

uno, varios o de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento.- Aquí el Dr. De Buen comenta que el conflicto no deja de ser individual no obstante que sean varios los trabajadores que reclaman las mismas prestaciones o derechos.- Se dice que son individuales, porque al contrario de los colectivos, no afectan a la categoría, es decir, que no se paga, o se proporciona, por ejemplo, cierta prestación como pudiera ser el pago de horas extras, la entrega de uniformes a trabajadores de un departamento o el descuento indebido a algunos trabajadores por retardos en su llegada al centro de trabajo. En estos casos se está ante la figura de conflictos individuales, no obstante que en algunos de los ejemplos se pluralizó el conflicto en cuanto al número, pero no afectó a la categoría, es decir a la generalidad de los trabajadores, y se está en presencia de un conflicto de orden jurídico, contrario a conflicto de orden económico, porque el conflicto surge por un posible incumplimiento a la contratación individual, colectiva o a la ley; y me refiero a ésta en los casos en que no habiendo contrato individual ni colectivo, nos tenemos que remitir a la ley, que es la que señala los mínimos a que está sujeta la relación de trabajo, como sucede en los frecuentes casos de los trabajadores de la industria de la construcción, es decir, los albañiles que en algunos casos son contratados en forma verbal y pagándoles las mínimas prestaciones. Como se mencionaba, el conflicto es individual porque al incumplimiento de alguna de las partes, recaerá el reclamo de la otra y estará sujeto a una interpretación o aplicación de la contratación o de la ley, de ahí que se denominen conflictos jurídicos.

Un ejemplo de este tipo, será cuando se rescinde la relación de uno o varios trabajadores por haber incumplido con la relación de trabajo, de acuerdo con los términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Resumiendo, diremos que conflictos individuales son aquéllos que a contrario sensu o por exclusión de los colectivos, ya que en éstos, afectan a la mayor parte de la comunidad obrera o aquéllos que plantean o tienen por objeto la creación o modificación de una norma laboral.

b) CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA JURIDICA

El maestro De La Cueva, dice que entre los conflictos individuales y los colectivos no hay un abismo infranqueable, por el contrario, la línea divisoria es esencialmente tenue, porque cada controversia individual, puede repercutir, en la totalidad de la clase trabajadora, y agrega: “lo que hoy se presenta como un interés meramente particular, puede devenir en cualquier momento en un asunto de interés general...” “La naturaleza colectiva de un conflicto no depende, en términos generales de la existencia de una pluralidad de afectaciones a los derechos individuales de un número más o menos grande de trabajadores; así por ejemplo: si varios trabajadores son despedidos concomitantemente por haber incurrido en una causal de separación del trabajo. Si se trata de un despido masivo e injustificado, puede aparecer la naturaleza colectiva, pues la comunidad obrera sufre cuando se violan las normas laborales en relación con un número importante de sus miembros. De la misma manera, si no se paga el salario mínimo a dos o tres de los trabajadores, el conflicto será puramente individual, pero si se deja de cubrir dicho salario a todos o a una categoría de trabajadores, el conflicto devendrá colectivo”⁴⁶.

Al respecto el Dr. De Buen no está de acuerdo con el criterio vertido por De la Cueva, y dice: “...no podemos aceptar que un interés sea individual o colectivo porque afecte a un número importante de trabajadores o a la totalidad. Nos parece que la trascendencia social que puede atribuírsele al hecho no es un factor que pueda influir sobre su naturaleza jurídica. Ahondando en ello nos expresa: En realidad lo colectivo implica un interés de grupo, entendido no como una suma de individuos, sino como un valor en si mismo. Y por ello hace una distinción entre colectivo y general.- Aquél es lo perteneciente o relativo a cualquier agrupación de individuos en cambio “general” es lo común o esencial a todos los individuos que constituyen un todo, o a muchos objetos

⁴⁶ DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, pág. 515 y 516, Ed. Porrúa, México 1991

aunque sean diferentes. Lo primero significa un interés de conjunto; lo segundo la coincidencia en los intereses individuales de la comunidad⁴⁷.

Lo colectivo es el interés que sólo puede ser definido por el propio grupo y no por los individuos que lo integran (en la práctica la representación sindical es la que está legitimada para demandar ante el órgano judicial competente, cuestiones referentes a la firma, revisión o violaciones a la contratación colectiva). Lo colectivo es indivisible de manera que no se podrían ejercer las acciones pertenecientes al grupo, sumando acciones individuales. En cambio las acciones generales si pueden separarse y hacerse valer particularmente por cada uno de los componentes de la comunidad. Los conflictos colectivos de naturaleza jurídica se resuelven a través de los mismos juicios ordinarios.

c) CONFLICTOS INDIVIDUALES DE CARÁCTER ECONOMICO

Comenta el Dr. De Buen que la naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo. Aclarando que en el orden sustantivo estos conflictos encuentran su fundamento en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo. Y afirma que en nuestro procesal laboral no tiene en rigor cabida, ya que la Ley Federal del Trabajo regula, en el orden económico sólo los conflictos colectivos. Por lo que, en la práctica, estos conflictos se ventilan en juicio ordinario no obstante que el artículo 870 claramente refiere ese procedimiento sólo a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica⁴⁸.

El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo dice:

ARTICULO 57.- El trabajador Podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las

⁴⁷ DE BUEN LOZANO, NESTOR, Derecho procesal del Trabajo, Ob. cit., pág. 83 y 84

⁴⁸ DE BUEN LOZANO, NESTOR, Derecho Procesal del Trabajo, Ob.cit.,pág. 82

condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.”

El Dr. De Buen remarca su punto de vista de que los conflictos individuales de naturaleza económica no tienen una tramitación en la Ley Federal del Trabajo y no comulga con la idea del maestro De la Cueva quien llegó a preguntarse: “Alguna vez nos inquietó la pregunta acerca de si la fijación por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de un salario remunerador para un trabajador determinado debía considerarse un conflicto jurídico o económico” y agrega: ...“Nos inclinamos ahora por la primera resolución porque el conflicto es idéntico al que tiene por objeto establecer el monto del horario que debe cubrirse a un médico o abogado por los servicios prestados a un cliente”. Ese criterio fue adoptado por la Ley de 1970. Del artículo 57 de la ley transcrito anteriormente, afirma De Buen la existencia de conflictos económicos de carácter individual cuyo objeto sería fijar nuevas condiciones de trabajo. Y concluye que lo más inquietante del caso es que la Ley Federal del Trabajo excluye expresamente que para los conflictos individuales de carácter económico se rija el trámite de los juicios ordinarios, agregando que en el artículo 870 del mencionado ordenamiento laboral se dice que: “Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley”⁴⁹. En realidad la ley presenta una laguna en este capítulo, en la práctica los Tribunales más por ignorancia que por otras razones, siguen la vía ordinaria para los conflictos individuales de naturaleza económica, pero se trata de

⁴⁹ DE BUEN LOZANO, NESTOR, Ob. cit. Pág. 81

una fórmula claramente arbitraria. Sin embargo, no obstante lo dicho por el Dr. De Buen, no creemos que tenga razón al afirmar que por un lado se trata de una laguna la que existe en la Ley Laboral para el trámite de los conflictos individuales de naturaleza económica y que por ello, cuando se presenta una demanda basada en lo dispuesto por el artículo 57 del mencionado ordenamiento jurídico; y no estamos de acuerdo, sobre todo porque no se puede generalizar tal afirmación, especialmente para aquellos casos en los que el o los trabajadores que individualmente solicitan o demandan de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador en el centro de trabajo, donde prestan servicios, respecto del tabulador de un contrato colectivo de trabajo. En primer lugar porque no estarían legitimados porque tal prestación debía realizarse por conducto del Sindicato titular y consecuentemente se tendría que tramitar como un conflicto colectivo de naturaleza jurídica, ya que tal solicitud implicaría una modificación a condiciones del tabulador y consecuentemente a la modificación del Contrato Colectivo de Trabajo.

La anterior afirmación queda reforzada con la tesis de jurisprudencia, pronunciada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, apéndice 1917-1985.

EJECUTORIA.- Contrato Colectivo.- Salario remunerador, acción para deducirlo.- Es colectiva y no individual.- Si existe contrato colectivo de trabajo, un trabajador individualmente considerado no puede deducir una acción para que la Junta le fije un salario remunerador pues su pretensión lleva implícita la modificación del mismo, que de manera general asigna a cada categoría el salario correspondiente, por lo que una acción de tal naturaleza tiene carácter colectivo y

sólo puede ser ejercida por el sindicato titular del mismo contrato.

Amparo directo 2526/78. José Luis Fernández Hernández y otros.- 3 de enero de 1979.- 5 votos.- Ponente: Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

d) CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA JURIDICA Y ECONOMICA.

Antes de establecer una distinción entre los conflictos de naturaleza jurídica y económica, aunque parezca redundancia, no está de más apuntar que la distinción entre conflictos individuales y colectivos, atiende al interés en juego, y por ello creemos que es importante transcribir la tesis de jurisprudencia, apéndice 1917-1985, Quinta parte, emitida por la Cuarta Sala, página 48.

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS.-

La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las partes que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge de la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercida tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación

planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho a que un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.

Como segundo paso habrá que hacer una distinción entre conflictos colectivos de naturaleza jurídica y económica, para ello es importante recordar previamente, el concepto de contrato colectivo de trabajo, concepto que como lo define la Ley Federal del Trabajo en el artículo 386 es:

ARTICULO 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De acuerdo a la doctrina, el Contrato Colectivo de Trabajo, está integrado por tres elementos que son: las cláusulas referentes a su nacimiento, validez, duración, rescisión, revisión, modificación y terminación, a todas estas cláusulas se les denomina ENVOLTURA. Otras cláusulas son las que le dan OBLIGATORIEDAD como las de admisión o exclusión y las relativas a la vigencia del reglamento interior de trabajo, y por último, aquellas que son el NUCLEO de la contratación colectiva y que constituyen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones denominadas el NUCLEO comprendiendo en ellas, los aspectos salariales, horarios, descansos, etc., etc.

Dada la importancia de los Contratos Colectivos de Trabajo, ya que se consideran fuente fundamental de derechos y obligaciones y que de acuerdo a la doctrina, los referidos Contratos Colectivos están destinados a crear mayores derechos que los mínimos consignados en la ley. El objetivo último de los sindicatos, es superar

la debilidad económica, política y social, en que se encuentran cuando actúan como trabajadores no organizados; la negociación colectiva tiene como fin hacer justas las relaciones entre patrones y trabajadores, completando la fuerza que faltaba al obrero en el momento de fijar las condiciones de trabajo, cuando éstas se dejaban al debate individual de cada uno de ellos con su respectivo patrón. Cabe destacar que ambas instituciones son resultado de la libertad de coalición y asociación profesional y, en su caso, del ejercicio del derecho de huelga⁵⁰.

Marcada la importancia de la contratación colectiva y por no ser tema especial de este trabajo, es importante su referencia para una mayor comprensión de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Jurídica y Económica. Y al respecto el Dr. De La Cueva nos indica que la distinción entre los conflictos de interés económico y los jurídicos, la diferencia está en que en éstos, la cuestión a debate es un problema de derecho, que se expresa en la conocida fórmula a quién corresponde el derecho, mientras que en los conflictos económicos o de interés, se caracterizan por la ausencia de la norma para el futuro.

Asimismo de la Cueva refiere que la Organización Internacional del Trabajo en dos monografías de 1923 y 1928, explicó que son varias las legislaciones que distinguiendo los conflictos en individuales y colectivos, no han sabido separar en estos últimos los aspectos jurídicos de los económicos. Siguiendo a la doctrina alemana nos refiere que la distinción se presenta entre conflictos jurídicos, que pueden ser individuales y colectivos y los de interés económicos, que son siempre colectivos.

El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o

⁵⁰ BARONA DE LA, MIGUEL, Algunas Consideraciones Económicas y Sociales sobre la Contratación Colectiva de Trabajo, Artículo escrito en la Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Edo. de México, Núm. 4, pág. 65, Toluca, Edo. Méx. 1986

en una disposición de un contrato individual o colectivo. La decisión corresponderá normalmente a un juez común o al de trabajo.

El conflicto de intereses o económico no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo. Estos conflictos son de la competencia el conciliador o arbitrador. Los conflictos jurídicos se presentan en todas las ramas del derecho, por lo tanto, tienen una sola definición general: son los que se suscitan entre toda clase de personas sobre la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera que sea su fuente, leyes, costumbre, contratos... En cambio, los conflictos de naturaleza económica, son propios del derecho del trabajo, son los que motivan la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios (contenidos en la contratación colectiva de trabajo) y de una manera general, siempre que se afecten los intereses económicos de la comunidad obrera⁵¹.

1.3.2. INTER-OBREROS.- En la empresa se dan los casos sobre todo de preferencia de derechos, y en especial de los derechos escalafonarios. Es conocido de todo el foro laboral los conflictos que se suscitan en las industrias ferrocarrilera y sobre todo la petrolera, en las que es muy común las demandas que se presentan en las Juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, por trabajadores que reclaman derechos preferenciales para obtener plazas vacantes que no son de última categoría, juicios en los que se observa una actitud nefasta de las direcciones sindicales que especulan con las referidas plazas. Estos conflictos son de naturaleza individual y jurídica, con repercusiones para el patrón y la dirigencia sindical, como se comentó.

⁵¹ DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 520 y 521

1.3.3. INTER-SINDICALES.- Ejemplo de ellos son aquellos conflictos en los que un sindicato demanda de otro la titularidad o administración de un contrato colectivos o un contrato ley. El trámite de tales conflictos tiene su fundamento en los principios democráticos que se establecen en los artículos 389 y 418 de la Ley Federal del Trabajo que establecen:

ARTICULO 389.- La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

ARTICULO 418.- En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

Tanto los casos de demandas de titularidad de un contrato colectivo, como de la administración de un contrato ley, son conflictos de naturaleza jurídica.- En estos casos es sintomática la existencia de contratos colectivos de trabajo, denominados de protección, que celebran algunas organizaciones sindicales que a cambio de dádivas que se otorgan a los dirigentes sindicales, denominados “charros o vendidos”, aceptan que patrones inescrupulosos tengan contratos depositados en la Juntas de Conciliación y Arbitraje, que sólo ellos saben de su existencia y que, por lo regular no son revisables, por lo que, los destinatarios de tales contratos colectivos tienen derechos exigüos y los mismos son violados constantemente por los patrones que prefieren pagar a los líderes y regatear a los trabajadores salarios y prestaciones justas.- En tales condiciones, los trabajadores que soportan a los nefastos líderes y que desconocen el contenido de sus

derechos consagrados en los Contratos Colectivos referidos, siempre estarán dispuestos a cambiar de organización sindical. El procedimiento para estos casos está señalado en los artículos 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo y se denomina Especial, teniendo como característica la celeridad del mismo y en el que, la prueba fundamental a realizarse es el recuento o voto de todos y cada uno de los trabajadores de base de la empresa o establecimiento que abarque el Contrato Colectivo de Trabajo, el cual se desahoga conforme a lo establecido en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

1.3.4. ENTRE OBREROS Y SINDICATOS.- Estos casos son también conflictos individuales de naturaleza jurídica y surgen con motivo de la aplicación de sanciones que se aplican en la vida interna del o de los sindicatos. Al comentar la importancia de la contratación colectiva, se dijo que uno de sus elementos es el integrado por sus cláusulas que se denominan de coacción, exigibilidad u obligatoriedad, porque mediante su aplicación es como el sindicato contratante adquiere la suficiente fuerza de todos y cada uno de sus agremiados, sólo mediante la contratación de las cláusulas de adhesión y separación o exclusión, es que el sindicato se fortalece ante el patrón y conserva la disciplina interna de sus agremiados. Mediante la aplicación de la primera, el patrón se compromete a solo emplear a trabajadores que le propone la dirección sindical, en las plazas vacantes de última categoría. Y mediante la cláusula de exclusión o separación, el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

El fundamento de tales cláusulas está contemplado en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, esta cláusula y cualesquiera otras

que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

En estos casos y sobre todo en la aplicación de la cláusula de exclusión, se pueden suscitar conflictos que serán de naturaleza individual y jurídica, mediante el procedimiento ordinario que se establece en los artículos 870 al 891. Cabe comentar que por una indebida aplicación de la cláusula de exclusión por parte de las dirigencias sindicales, a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y que se conservan en el artículo 371 fracción VII que prescribe:

ARTICULO 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias en los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

- b) Cuando trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Como se podrá observar son varias las condiciones que se establecen para la aplicación de la cláusula de exclusión, por lo que se comprenderá que en muchos casos algunos líderes, pretendiendo deshacerse de aquellos trabajadores que constituyen una oposición a su actividad, pretenden aplicar tal cláusula de exclusión y en muchos otros

casos, en franca violación al artículo antes transcrito, sobre todo en aquellos sindicatos en los que, por su magnitud de agremiados o por el número de secciones, no se observan todos y cada uno de los requisitos de legalidad, lo que se constituye en una indebida aplicación de la cláusula de exclusión. En estos casos el patrón que habiendo contratado la cláusula de exclusión, se le pide que separe del trabajo a uno o varios trabajadores, lo único que solicitará es el escrito donde se hace tal requerimiento, no siendo necesario que dé aviso por escrito a los trabajadores separados, como lo ordena la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

1.3.5. ENTRE PATRONES.- La naturaleza de tales conflictos es de naturaleza jurídica y la doctrina es unánime en comentar que tales conflictos no se dan, pero pudiera darse hipotéticamente el caso de patrones que pudieran ser expulsados o suspendidos de un sindicato o cámara patronal⁵².

1.3.6. ENTRE SINDICATOS Y EL ESTADO.- Plantea el autor antes referido, que estos conflictos se pueden suscitar con motivo de la negativa o actualización de un registro por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva o de la Dirección de Registro de Asociaciones, en los casos de empresas de competencia federal. Señalando que el procedimiento de carácter administrativo da lugar a que en estos conflictos se llegue al planteamiento del amparo ante la negativa de las solicitudes o al silencio. El fundamento está previsto en los artículos 365, 366, 367, 368, 369 y 370 de la Ley Federal del Trabajo.

2. LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

Como se mencionó al principio de este capítulo, la mayor parte de las relaciones laborales fluyen normalmente y su grado de cumplimiento es muy superior a aquellas

⁵² DE BUEN LOZANO, NESTOR, Ob. cit. Pág. 87

relaciones en que las partes incumplen con la relación individual, colectiva o la ley. Ya comentamos que el grado mayor o menor de incumplimiento por una o todas las partes de una relación provoca el conflicto o los conflictos. Siguiendo al Dr. De Buen, quien a su vez se apoya en el maestro Ernesto Krotochin, establece la siguiente clasificación de las formas o medios de solución de los conflictos:

**2.1. EL TRATO DIRECTO Y LA CONCILIACION
(AUTOCOMPOSICION)**

2.2. LA TRANSACCION

2.3. LA MEDIACION.

2.4. EL ARBITRAJE

2.5. LA JURISDICCION DE TRABAJO

2.1. EL TRATO DIRECTO O AUTOCOMPOSICION.- surge porque las partes buscan directamente un arreglo amistoso⁵³. Es importante lo que el legislador de las reformas de 1980 propuso en relación a la etapa conciliatoria en el procedimiento ordinario, que buscó con la comparecencia personal de las partes (materiales), "sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados"⁵⁴, situación que al comentar nuestro autor tal artículo, nos dice, que existió una clara manifestación del propósito conciliatorio que persigue el legislador, solo superado "por su fobia en contra de los abogados", la ley exige la presencia personal de las partes, y de ello debemos decir que la práctica nos ha demostrado que la presencia de los apoderados en no varios casos, en lugar de ayudar a que los negocios caminen hacia una composición o arreglo, con deliberados propósitos, contrarios a toda solución buscan complicarlo o retardarlo. Por ello debemos decir que buena medida fue la que procuró el legislador de 1980.

⁵³ DE BUEN LOZANO, NESTOR, Derecho Procesal del Trabajo, pág. 90

⁵⁴ DE BUEN LOZANO, NESTOR, Derecho Procesal del Trabajo, pág. 545

Independientemente de lo anterior, también debemos aclarar que no es lo mismo la autocomposición que la conciliación o la mediación. La primera se puede dar entre las partes, sin que ningún tercero intervenga en la solución del conflicto presente o futuro. En cambio la conciliación como dice Scelle⁵⁵ es un procedimiento de arreglo amigable, en el curso del cual, cada una de las partes en litigio es solicitada para consentir una transacción, con objeto de evitar un conflicto judicial. Por su parte la Organización Internacional del Trabajo, define a la conciliación, como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo⁵⁶.

Sin estar de acuerdo con las definiciones anteriores, lo que entendemos es que la autocomposición significa un arreglo sin la intervención de terceros extraños a la relación laboral. Por el contrario la conciliación es un procedimiento en que el conciliador, es una persona u órgano extraño o ajeno a las partes, cuya característica es su neutralidad y la voluntad de "acercar a las partes", para que tengan un arreglo. Su función se limita a ese acercamiento. En la conciliación que se realiza por el órgano jurisdiccional denominado Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una etapa del procedimiento en la que tal órgano busca allegar a las partes para que surjan sus diferencias y lleguen a un arreglo. Cabría agregar que en nuestro país, la conciliación privada no existe, sino que corre a cargo de las referidas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.2. LA TRANSACCION.- Como se podrá observar de las dos definiciones que dimos, semejan la conciliación con la transacción, sin embargo ésta es diferente a aquella, ya que se trata de un contrato o acuerdo de voluntad, por medio del cual las

⁵⁵ SCELLE, G., citado por Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, pág. 190. Ed. Porrúa, Méx., 1973

⁵⁶ La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. Guía Práctica, OIT, Ginebra, Suiza, 1ª. Ed. 1971

partes, haciéndose mutuas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura, según reza el artículo 2944 del Código Civil del Distrito Federal. Por lo que no podemos confundir a un contrato que es la transacción, con un procedimiento que es la conciliación. Además, debemos añadir, que la transacción pudiera no ser operante en derecho laboral, sobre todo en aquéllos convenios individuales, en los que mediante ella se hiciera renuncia de derechos, en términos de lo expresado por la fracción XXVIII del artículo 123 Constitucional, así como las prohibiciones consignadas en los artículos 5º. y 33 de la Ley Federal del Trabajo.

2.3. LA MEDIACION.- Por lo que se refiere a la mediación, es una figura jurídica que al igual que la conciliación han sido creadas para la solución de los conflictos, pero se distinguen en que aquélla es la figura por medio de la cual las partes buscan a un particular u órgano, para que mediante la información que ellos le dan o por su cuenta, buscan la forma o fórmulas de solución que propone o impone a las partes como mecanismo de solución; en cambio con la conciliación, la persona y órgano que funge como conciliador no impone solución a las partes, sino que su función se constriñe en acercar a las mismas para que logren un arreglo. Los autores están de acuerdo en que la mediación no es una institución que tenga antecedentes ni arraigo entre nosotros, como ha sido el caso de los Estados Unidos o de Francia.

2.4. EL ARBITRAJE.- Al que en este momento nos referimos es el privado y no el público o que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Al respecto y contrario a lo que afirma De Buen⁵⁷, consideramos que no es una práctica común en nuestro medio, que tenga arraigo o que se considere de uso común, el prever en los contratos colectivos de trabajo, fórmulas arbitrales para la solución de problemas individuales y colectivos de trabajo.

⁵⁷ DE BUEN LOZANO, NESTOR, Ob. cit. Pág. 97

El arbitraje, en derecho privado, consiste en la facultad jurisdiccional que las partes confieren a simples particulares, con el fin de que juzguen y resuelvan determinados conflictos, mediante el sometimiento previo a tal particular (cláusula compromisoria) a quien se encarga la decisión de una controversia, pero en caso de que no se dé un cumplimiento voluntario al laudo emitido por el árbitro, la ejecución se encarga al poder público, al juez, quien tiene autoridad jurisdiccional⁵⁸.

Tal arbitraje está previsto en el artículo 469 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, en la que se establece:

ARTICULO 469.- La huelga terminará:

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;

2.5. LA JURISDICCION DE TRABAJO.- En nuestro país la solución de los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos o económicos, es decir, cualquier conflicto que surja con motivo de una relación de trabajo, su solución jurisdiccional está encargada a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por mandato expreso de la fracción XX del artículo 123 Constitucional, ella es la figura heterocompositiva que pasó por las siguientes etapas:

1ª. Los conflictos laborales son resueltos por los jueces del orden común; es decir que el contrato de trabajo es considerado como un contrato que forma parte en la materia civil; es un contrato de prestación de servicios. A esta concepción jurídica corresponde la época anterior y el porfiriato.

⁵⁸ TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, pág. 191

2ª. Los conflictos laborales son tratados y resueltos por el Departamento del Trabajo de la Secretaría de Fomento, establecida en el año de 1911 por el Presidente Francisco I. Madero, se dice que tal departamento se constituyó como una oficina para fungir como intermediaria en la contratación y como un organismo encargado de facilitar “el transporte de los obreros a las localidades a donde fueron contratados”, asignándosele la tarea de procurar arreglos equitativos en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo solicitaran los interesados; considerándose que por ello tales disposiciones son un antecedente de la Junta de Conciliación y Arbitraje⁵⁹.

En esta etapa se destacan dos características importantes. Primera los problemas de los trabajadores y patrones salen de la esfera del derecho civil, para ser tratados por una autoridad del poder ejecutivo. Segunda: El tratamiento a tales conflictos se da en el orden administrativo y no judicial, interviniendo como autoridad conciliadora.

3ª. Esta etapa se caracteriza porque el tratamiento de los conflictos obrero patronales le son asignados a nuevas autoridades creadas expresamente para atender tales problemas, investidos de jurisdicción; por lo que, tales autoridades ya no actúan como autoridades administrativas, y aunque tratan de conciliar los conflictos, su característica es que juzgan y resuelven mediante resoluciones denominadas laudos. Esta etapa corresponde a la de las legislaciones de algunos estados de la Federación anteriores a la promulgación de la Constitución de 1917 y que se consolida en ésta, para culminar con la expedición de la Ley Federal del Trabajo que viene a reglamentar los postulados del artículo 123 constitucional.

3. ANTECEDENTES PREVIOS AL CONSTITUYENTE DE 1917.

⁵⁹ DE BUEN LOZANO, NESTRO, Derecho Procesal del Trabajo, pág. 112 y 113, Ed. porrua, Méx. 1990

Los tratadistas nacionales son coincidentes en afirmar que los autores de las legislaciones de diversos estados de la Federación, fundamentalmente los de Veracruz, México, Jalisco y especialmente Yucatán, marcaron el camino y definieron las características de lo que serían las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esas coincidencias a decir del maestro Santiago Barajas Montes de Oca, se deben a que: " La idea de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con integración tripartita, tiene antecedentes en la legislación de Australia, Nueva Zelandia y Holanda, de donde tomaron con anterioridad a la Constitución de 1917, varios de los gobernadores de los estados en México, que promulgaron leyes del trabajo"⁶⁰.

En esas legislaciones y en otras de menor medida se encuentran algunas de las características que actualmente sustentan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1.- Integración de Tribunales Laborales que no pertenecieran al Poder Judicial, esto es, una jurisdicción especializada, independiente del Poder Judicial.

2.- Integración de tales Tribunales en forma Colegiada y Tripartita. Que a decir del maestro de la Cueva: " los datos históricos y la naturaleza de las Juntas como organismo clasista determinaron su integración tripartita: Un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones y uno del gobierno, indispensable éste último porque, si faltara, se correría el riesgo de que nunca pudiera dictarse una resolución o laudo"⁶¹. Este autor aclara que los antecedentes y el constituyente tuvieron una clara idea de que la jurisdicción del trabajo, diferente a la del derecho civil o común,

⁶⁰ BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO, Procedimiento para la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Estudio en Memoria de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, pág. 87, ED. UNAM., México 1987

⁶¹ DE LA CUEVA, MARIO, Nuevo Derecho Méx. del Trabajo, pág. 537 Ed. Porrúa, Méx. 1991

no debiera estar encargada a jueces, sino a representantes de los tres sectores: Gobierno, Trabajo y Capital.

3.- Tribunales que actuarán mediante procedimientos ágiles y expeditos, sin recursos y por lo mismo uni-istanciales.

4.- En esos Tribunales se atenderán y resolverán tanto los juicios individuales como colectivos.

5.- Tendencia a que las Juntas tuvieran imperio para poder hacer cumplir sus propias resoluciones.

EL CONSTITUYENTE DE 1917 Y SU CONCEPCION DE LOS TRIBUNALES LABORALES.

Con los importantes avances que se habían tenido en las diversas legislaciones estatales, tratándose de la reglamentación de derechos del trabajo y en especial sobre cómo debiera reglamentarse el establecimiento de los Tribunales Laborales, es que se llegó al Congreso Constituyente en la ciudad de Querétaro que por decreto publicado el 14 de septiembre de 1916, el presidente Carranza ordenó convocar a elecciones para que se integrara tal Congreso. La convocatoria señaló para tales elecciones el día 19 de ese mes y para que tuviera verificativo en la referida ciudad a partir del día 1º. De diciembre de ese año. Nos refiere Adolfo Gilly que las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales. En muchos Estados se realizó un simulacro de elección y los representantes locales fueron designados directamente. En otros casos, fueron una formalidad que encubría la designación directamente por acuerdo entre los jefes militares constitucionalistas del estado.

Así se integró el Constituyente de Querétaro, entre cuyos 200 diputados apenas 3 venían del movimiento sindical y había algunos otros como los de Morelos que habían sido enviados desde la capital, porque en el estado zapatista ni siquiera simulacro de elecciones había podido realizarse⁶². Todo esto fue en cumplimiento al famoso “Plan de Guadalupe”, en el que se desconocía al usurpador Victoriano Huerta como Presidente de la República, en el que se autodenominó Jefe del Ejército Constitucionalista y en el que se hacía la promesa de formular posteriormente al derrocamiento del usurpador, reivindicaciones sociales. Circunstancia que fue reafirmada en el Pacto de Torreón de 1914, en el que se comprometía a implantar en nuestra nación el régimen democrático; a procurar el bienestar de los obreros; a emancipar económicamente a los campesinos, haciendo una distribución equitativa de las tierras o por otros medios que tiendan a la solución del problema agrario.

El Proyecto de Constitución había sido formulado por Luis M. Rojas, quien después presidiría el Congreso, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto. Sería discutido por dos grupos fundamentales: los jacobinos, representantes de la izquierda, sensiblemente apoyados por el Secretario de Guerra, Alvaro Obregón y el grupo conservador, del que formaban parte los autores del Proyecto, claramente adictos al Presidente Carranza. Este inaugura el Congreso diciendo que procede a dar cumplimiento a su promesa de aprovechar la reforma que se proponía a la fracción XX del artículo 72 Constitucional del Texto de 1957, para dictar leyes e implantar con ellas todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores⁶³.

De todos es sabido que el Presidente Carranza no era muy simpatizante de la clase trabajadora, sino por el contrario, dado su origen burgués de alguna manera la

⁶² DE BUEN LOZANO, NESTOR, El Ciento Veintitrés, Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano, Autor citado por,

⁶³ DE BUEN LOZANO, NESTOR, Ob. cit. Pág. 259

repudiaba, de ahí que resulte extraordinariamente positivo que habiéndose discutido un proyecto que en su artículo 5°. establecía la libertad de trabajo, fue rechazado por los constituyentes y en su lugar se tuvo que crear el actual artículo 123 Constitucional, que ha sido modelo de disposición en la que se plasman las garantías sociales. Y tratándose de los tribunales laborales, es importante citar la intervención del Diputado Héctor Victoria, trabajador ferrocarrilero, originario del Estado de Yucatán, quien expresa lo siguiente: “Cuando un diputado obrero dijo que el proyecto de reformas constitucionales, el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo entonces una gran verdad... es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; allá a lo lejos”.

Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo 5° en la forma en que lo presenta la Comisión, así como por el proyecto del ciudadano Primer Jefe, porque en ninguno de los dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece. La diputación de Yucatán también presentó una iniciativa de reformas al artículo 13, que tiene mucha importancia, porque en ella se pide el establecimiento de Tribunales de arbitraje en cada estado...⁶⁴

Debido a la firmeza y decisión de personajes como Victoria y otros más, es que se logró que en nuestra Carta Magna, en el artículo 123 Constitucional, quedaran plasmados a nivel de garantía social, el establecimiento de Tribunales Laborales denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, como se establece en la fracción XX de dicho ordenamiento:

⁶⁴ MOLINA ROQUEÑI, FELIPE, El Artículo 123, Diario de los Debates, pág. 151, Ob. cit. Méx. 1974

FRACCION XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno.

Tuvieron que transcurrir algunos años para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje logaran su plena consolidación y reconocimiento; sobre todo por el sector patronal, que no se resignaba a que los conflictos surgidos con motivo de la prestación del trabajo, se ventilaran por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no por los Tribunales Civiles. Por ello fue que en el año de 1924, la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos convocó a un certamen sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, habiéndolo ganado el maestro Narciso Bassols, el que originalmente argumentó, basado en la interpretación del pensamiento del Constituyente, fundamentalmente apoyado en las intervenciones que hiciera el Sr. José N. Macías, que las Juntas se habían creado originalmente para resolver conflictos de carácter colectivo, pero que, en un trabajo posterior (1930), afirmó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son y serán los Tribunales Mexicanos del Trabajo, ya que no había ninguna tendencia doctrinaria importante, ni corriente alguna de intereses obreros o patronales, que pudieran imponer una modificación sustancial, aunado a que la jurisprudencia había determinado con ejecutorias famosas como la de "La Corona", que se trataban de auténticos Tribunales de Trabajo, con plena jurisdicción para resolver conflictos individuales y colectivos.

Sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se han hecho brillantes estudios, como los de Narciso Bassols, Max Camiro, Cayetano Ruiz, Lombardo Toledano, Mario de la Cueva, Trueba Urbina, Jorge Carpizo y Fix Zamudio principalmente.

CAPITULO IV

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

Son aquéllos denominados también conflictos de interés, precisamente porque lo que está en juego, es un interés o intereses económicos principalmente.

La definición que nos da la Organización Internacional del Trabajo OIT: El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo. Estos conflictos son de la competencia del conciliador o árbitro.

En relación con la definición dada por el citado organismo internacional, el Maestro Climent expresa: Que si bien es admisible en términos generales tal criterio, cree que no corresponde enteramente a la realidad mexicana, porque en todos los conflictos jurídico-colectivos están en juego intereses económicos, ya que una reclamación sobre el cumplimiento de una cláusula salarial del contrato colectivo tiene implicaciones económicas para los trabajadores. Y en los conflictos colectivos de naturaleza económica, subyace el problema de carácter jurídico; por ejemplo, cuando se plantea la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo por incosteabilidad de la empresa, se tiene que examinar las normas de la ley y las cláusulas del contrato colectivo, en relación con el caso planteado. Pero además nos dice, que en estos conflictos no siempre se trata de crear nuevas normas para el futuro, por ejemplo, el cierre de una empresa por incosteabilidad, se trata de aplicar las normas relativas a las indemnizaciones correspondientes a los trabajadores, normas pre-existentes en la ley laboral y en el contrato colectivo, y no en la creación de otras nuevas⁶⁵.

⁶⁵ CLIMENT B., JUAN B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, pág. 225 y 226, Ed. Esfinge, Méx. 1989

Es importante lo expuesto anteriormente por el maestro Climént, en cuanto a que no podemos considerar que sea la característica distintiva la creación de nuevas normas para el futuro, porque, como ya lo apunta, hay casos en los que tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica, no se tiene en cuanto a los resultados que se obtienen en la relación que emite la Junta, esa creación de normas, sino por el contrario, se puede dar una ausencia total de ellas como en el caso del cierre de una empresa, por haberse demostrado en juicio su incosteabilidad.

En cambio, nos dice que una nota característica de los conflictos colectivos de naturaleza económica, es que la sentencia que se emite en ellos, denominada sentencia colectiva, la cual no debe ser modificada por la autoridad jurisdiccional en la vía de amparo, por lo que se refiere al fondo de la misma; situación que más adelante trataremos con más amplitud.

1. TRATAMIENTO CONSTITUCIONAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

El Constituyente de 1916 con gran visión trató de equilibrar los intereses de los dos factores de la producción, para ello plasmó en la fracción XVII del artículo 123 Constitucional que:

FRACCION XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros.

En el caso de los trabajadores, el derecho de huelga se venía ejercitando en forma tolerada. Por ello es que la discusión se dio sobre cómo garantizar el ejercicio del derecho de huelga, la que debía realizarse en forma lícita y teniendo por objeto

conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, como reza la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional:

FRACCION XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Y como complemento, al sector patronal se le reconoció el derecho de parar la producción de una empresa, plasmado tal derecho en la fracción XIX del referido ordenamiento en los siguientes términos:

FRACCION XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de la 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 podrá apreciar de las fracciones XVIII y XIX del referido artículo, la huelga y el paro se consideran derechos que se otorgan a las dos clases sociales, pero sujetos a ciertos requisitos para que puedan considerarse lícitos.

Refiriéndonos al paro, es importante destacar que no en ésta sino en cualquier sociedad de tipo capitalista, la clase patronal es un verdadero factor real de poder que tiene la influencia y la fuerza no sólo de parar una fábrica, varias fábricas, una rama de la industria o varias ramas de la industria e incluso, quizás al país; por ello es que el Constituyente de 1916 con gran acierto consideró necesario reconocer el derecho que tienen los patrones a parar sus fábricas o empresas, pero ese derecho no puede ser omnímodo, sino limitado y condicionado su ejercicio, a la aprobación previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje como requisito indispensable de legalidad.

Debe tomarse en cuenta, como lo establece el maestro de la Cueva, que la empresa, así como la propiedad y otras instituciones de derecho, se han ido modernizando con las cambiantes necesidades que les imprime la sociedad, expresando al respecto: “ Las condiciones de la empresa nueva pretenden humanizar al capital, porque, dejándole su espíritu de aventura, le imponen como deber la consideración del hombre y del trabajo. De ahí que ya no deba continuar siendo una institución de lucro, sino una fuente de vida para la comunidad obrera y de ganancia razonable, para el capital, o expresado con palabras de la ley nueva (Ley Federal del Trabajo de 1970): la empresa nueva debe representar el equilibrio de la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital⁶⁶. ”

Pero sin dejar de considerar las finalidades que deberá cubrir la empresa para el futuro, en el pensamiento del legislador, al momento de reglamentar el paro, estaba presente, sobre todo en los diputados sindicalistas, el triste acontecimiento que habían

⁶⁶ DE LA CUEVA, MARIO, Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, pág. 168, Ed. Porrúa, Méx. 1990

vivido los trabajadores no sólo de la huelga textil de Río Blanco en la huelga de 1907, sino los trabajadores de 32 factorías de Puebla; 9 de Tlaxcala; 13 de Veracruz; 8 del Estado de México; 7 de Coahuila; 8 de Durango; 6 de Guanajuato; 5 de Jalisco; 4 en Nuevo León; 3 en Chihuahua; 3 en Hidalgo; 2 en Colima; 2 en Tepic; 2 en Guerrero y en Chiapas, Oaxaca, Sonora, Sinaloa y San Luis Potosí en cada entidad, que por acuerdo del Centro Industrial Mexicano el día 24 de diciembre de ese año, decretan un paro en los centros de trabajo referidos; como respuesta a que los trabajadores no acataron un reglamento que se les pretendía imponer a los trabajadores de las fábricas textiles de Puebla y Tlaxcala y que, en apoyo de estos trabajadores, los que formaban parte del Círculo de Obreros Libres de Orinaba incluyendo a los de Río Blanco, que el 7 de enero de 1907 se lanzarían a la huelga con el trágico desenlace de todos conocido⁶⁷.

De lo antes expuesto se puede concluir que la huelga era un derecho, cuyo ejercicio también era tolerado hasta antes de quedar plasmado en la Constitución de 1917 y que a partir de su reglamentación, se considera que se inicia la época de su pleno reconocimiento. Por el contrario, el paro patronal, ha sido un derecho de esta clase, que el estado no sólo reconoce sino que le teme y que, a partir de su aprobación en la Carta Magna, se pone un dique a su ejercicio en cuanto a que requiere el permiso previo de la autoridad jurisdiccional laboral para hacer uso de él.

Pero debemos explicar, que si insistentemente nos referimos al paro como un derecho de la clase patronal, es porque cuando se pretende parar alguna empresa, actualmente, tiene que obedecer a alguna causa jurídica o económica (fracción XIX del Artículo 123 Constitucional), lo que se traduce en un conflicto de las relaciones individuales y colectivas de los trabajadores de esa empresa; los que se verán privados temporal o definitivamente de su fuente de trabajo.

⁶⁷ PEÑA SAMANIEGO, HERIBERTO, Río Blanco, pág. 49 y sigs. Ed. STPS, Méx. 1986

El procedimiento que se sigue ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a petición del patrón, es lo que constituye el conflicto colectivo de naturaleza económica. Para una mayor comprensión de la reglamentación del derecho del patrón a parar una empresa, cabe citar lo que expresa el Maestro De La Cueva: "El estatuto laboral es un derecho de y para la clase trabajadora"... "Sin embargo, la Asamblea de Querétaro comprendió que podrían presentarse circunstancias extraordinarias que hicieran difícil o aún imposible el desarrollo normal de las actividades de una o varias empresas, por lo que reconoció la necesidad de un procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que concluyera con el laudo que aceptara o rechazara la suspensión del trabajo, autorización que serviría para mantener los precios en un límite costeable"⁶⁸.

2- REGLAMENTACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Antes de comentar sobre la reglamentación que operó en la Ley Laboral de 1931, es importante hablar de algunos antecedentes, sobre todo de aquéllos referentes al tratamiento que se le dio a la suspensión o terminación de las relaciones laborales por petición patronal. Algunas legislaciones, tomando en cuenta el derecho que tiene el patrón para cesar las actividades temporal o definitivamente basado en lo que dispuso la fracción XIX del artículo 123 Constitucional, procedieron a legislar y al respecto la ley de Querétaro de 1922 se refirió a diversas causas para suspensión temporal o definitiva del trabajo; pero la legislación que sirvió de modelo para el proyecto del trabajo de 1929, llamado Portes Gil, así como también a la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue la del Estado de Tamaulipas. Y el citado Código Portes Gil en su Exposición de Motivos señaló: "La Constitución no considera al paro como arma económica semejante a la huelga, para que los patrones hicieran coacción sobre los trabajadores, pues es de

⁶⁸ DE LA CUEVA, MARIO, Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, pág. 549

derecho público que el industrial mientras sea costeable su empresa, trabaje siempre, pues un paro, por coacción o capricho, deja sin trabajo a multitud de trabajadores...”⁶⁹.

El referido Código del Trabajo, no obstante que en su oportunidad no fue aprobado, sobre todo por el fuerte repudio que manifestó el sector obrero, tuvo la gran virtud de que sirvió de modelo a la Legislación de 1931, y tratándose de los casos de suspensión colectiva del trabajo, sin incluir a la causal de huelga, estableció distinciones que hasta la fecha perviven como la diferencia entre suspensión por causas naturales y el paro por incosteabilidad de la empresa; la distinción y clasificación de causales casuísticas y limitativas del paro, así como consignar el derecho de los trabajadores para continuar las relaciones de trabajo en aquellas empresas que habiendo cerrado por causa justificada, al cesar dicha causa, se debería llamar a tales trabajadores y no a otros.

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 destacan dos párrafos referentes a nuestro tema:

37. Nuestra Constitución estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia natural, declaró ilícito el paro cuando tiene por objeto obligar a consentir en condiciones nuevas de trabajo; pero consagra, sin embargo, el derecho de acudir a la huelga con idéntico fin.

43. El paro, considerado como medio de hacer presión contra los trabajadores para obligarlos a consentir en la modificación de los contratos de trabajo, está considerado entre nosotros como acto ilícito; queda solamente autorizado cuando tiene por objeto reducir la producción a fin de mantener los precios a un límite costeable. Sólo puede influirse en el mercado para alcanzar este fin, mediante

⁶⁹ DE LA CUEVA MARIO, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 531

una coalición de patronos. En este concepto, se reglamenta el paro lícito, y se le distingue de la suspensión individual del trabajo por causas ajenas a la voluntad del patrón, que es materia de reglamentación en otro capítulo⁷⁰.

De lo expuesto en los párrafos transcritos en los que se definió al paro en el artículo 277 como la suspensión temporal, parcial o total del trabajo como resultado de una coalición; y a su vez el legislador hace una transcripción de la fracción XIX del artículo 123 Constitucional en el artículo 278. De los anteriores conceptos el maestro de la Cueva establece lo que denomina elementos del paro: a). Una coalición de partes; b) La existencia de un exceso en la producción; c) Que la coalición de patronos tengan como propósito mantener los precios en un límite costeable; d). Que la suspensión fuera temporal; e) La suspensión podía ser parcial o total; f). Y que se obtuviera la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje⁷¹.

Comentando las diversas fracciones que forman parte de los elementos del paro, destacan los siguientes conceptos: a). El paro debe solicitarse a la autoridad por una Coalición y no en forma individual cada patrón. Claro que como lo señala de la Cueva, no se trataba de un requisito o limitante para que los patronos pudieran tramitar el paro sólo coaligados; tan es así que en las reformas a la ley en 1970, se suprimió tales artículos que se refieren a la coalición de patronos como titulares del paro.

Los incisos b) y c) marcaron el requisito y objeto para que la coalición solicitara el paro. En el inciso d) se establece al igual que en la huelga, el requisito de que el paro sea temporal. En el inciso e), se contempla la extensión del paro, lo que posteriormente se ha interpretado respecto a que abarque toda una empresa o sólo una parte de ella o sus establecimientos. Y en el inciso f) se establece el requisito más importante en cuanto a

⁷⁰ ORIGEN Y REPERCUSION DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Exposición de Motivos, págs.216 y 217,Ed. STPS 1981

⁷¹ DE LA CUEVA,MARIO, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,pág. 531

que el paro debe plantearse previamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje y obtener de ésta, después de oír a los interesados y analizar las pruebas que ofrezcan, es decir, después de agotar el procedimiento que abarca el artículo 570 al 583 del referido ordenamiento laboral; pero además se estableció la circunstancia de que una vez que cesaran las causas que dieron origen al paro, se debía proceder a reanudar el servicio de las empresas con los mismos trabajadores, que prestaban servicios a la empresa cuando el paro fue decretado, según se estableció en los artículos 279 y 280 de la referida ley.

Me permito hacer una introducción al comentario de la Ley Laboral de 1931, con la figura del paro, debido a que precisamente es éste el objeto del procedimiento de conflictos de orden económico, según se estableció en el artículo 570 que enseguida transcribo:

ARTICULO 570.- Cuando se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionados 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 capítulo cuarto de este título, se tramitarán de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.

Del anterior artículo y el 579, se desprende en qué casos se debía tramitar los conflictos colectivos que se suscitaban mediante el procedimiento de los conflictos de orden económico, como se denominó en esa ley.

ARTICULO 116.- Son causas de suspensión temporal en los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

FRACCION I.- La falta de materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable al patrón;

FRACCION II.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueban plenamente por el patrón;

FRACCION III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, en una empresa determinada;

FRACCION IV.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de una empresa determinada;

FRACCION V.- La fuerza mayor, o caso fortuito no imputable al patrón; cuando traiga como consecuencia necesaria inmediata y directa, la suspensión del trabajo;

FRACCION VIII.- La muerte o incapacidad del patrón, cuando tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo.

ARTICULO 126.- El contrato de trabajo terminará:

FRACCION V.- Por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

FRACCION VIII.- Por cierre total de la empresa o reducción definitiva de los trabajos;

FRACCION IX.- Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes (en este caso del patrón) que hagan imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa;

ARTICULO 278.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de la producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación.

Tratándose de las causas de suspensión, como se podrá observar de su enunciado, una vez comprobada la misma, el patrón no estaba obligado a pagar salarios o cualquier otra prestación, lo que se considera por el Dr. De la Cueva como una causa de las reminiscencias del derecho civil que desgraciadamente inspiraron al legislador de 1931⁷².

Por otra parte, se entiende que aquellas causales de suspensión o terminación de las relaciones colectivas que no estaban especificadas en los artículos antes mencionados, se entendía que debían tramitarse conforme al procedimiento ordinario establecido en el capítulo IV artículo 511 y siguientes.

Pero refiriéndome ya específicamente al procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, extraña que tratándose de un proceso eminentemente dispositivo como lo es el laboral, en su artículo 571, se le confiere a la Junta de Conciliación y Arbitraje, funciones de procuración e investigación para la solución de los conflictos colectivos y de las huelgas; ello sin menoscabo de que por

⁷² DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II, pág. 552

escrito se tendrán que dirigir los patrones para dar aviso de la suspensión previa y recabar el permiso de la Junta como en el caso del artículo 116 fracción VIII: La muerte o incapacidad del patrón; como lo ordena el artículo 118.

La verdad es que en aquél tiempo como ahora, preocupa de manera especial al Estado que las fuentes de trabajo, no se vean paralizadas por los trastornos que puedan causar a las partes y sobre todo a la sociedad.

En el artículo 572, se establece una de las principales características del Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica, y ella es la referente a la figura de los peritos que la propia Junta nombra en número de tres, los que debían de proceder a realizar una labor de investigación, asesorados de dos comisiones de obreros y patrones iguales en el número de sus componentes. En el artículo 573 ordenaba que tales peritos debían de llevar a cabo un estudio del conflicto, para lo cual podían practicar con amplia libertad toda clase de inspecciones en los establecimientos de la industria que se tratara, recabar de las autoridades, comisiones técnicas, instituciones y personas, los informes que fueran necesarios; pudiendo formular a las partes, autoridades en general a otras personas que se considerara necesario, los cuestionarios que consideraran necesarios para el esclarecimiento del conflicto. El plazo para tales investigaciones correspondía ser fijado por la Junta, el cual no podía exceder de treinta días. Ese dictamen debería contener las causas que originaron el conflicto, sus posibles soluciones y la forma de evitar o prevenir su repetición. Con el informe, la Junta daría vista a las partes por el término de 72 horas para que le formularan objeciones y de hacerlas, se abriría una audiencia para que las partes ofrecieran pruebas, tendientes a destruir las afirmaciones del dictamen. Habiendo recibido las pruebas o si no hubo objeciones, la Junta procedía a emitir su resolución en la que tendría que establecer la fuerza del dictamen o de las objeciones y sus pruebas presentadas por las partes.

La resolución, decía el artículo 576, tendría el mismo carácter y produciría los mismos efectos jurídicos de un laudo. La Junta podría acordar en tal laudo una disminución o aumento de personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios y, en general, cambiar las condiciones de trabajo, de acuerdo con los resultados que arrojará la tramitación del procedimiento, sin que, en ningún caso se alteraran los mandatos de esa ley.

Este último artículo, es el antecedente del artículo 919 de la actual Ley Federal del Trabajo, disposición que pondera en forma especial el maestro de la Cueva y que por el contrario, el Dr. De Buen, lo considera una aberración o una “expresión de humor negro”, que está en contra de los intereses de los trabajadores y de la justicia social, porque su objetivo es que la Junta faculte al patrón para que disminuya las prestaciones de los trabajadores colectivamente. Tales contradicciones entre los doctrinarios se han manifestado en forma especial y radical sobre este tema; así observamos que el Dr. Trueba Urbina nos dice que no se ha entendido que el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, puesto que se ejercita indistintamente entre trabajadores (sindicatos) y por patrones, por lo que cuando lo ejercitan aquéllos es una acción procesal social y si la ejercitan éstos, la acción es patrimonial. En cambio al referirse al maestro Jesús Castorena, manifiesta que éste equivocadamente establece que la vía de los conflictos colectivos de orden económico está específicamente reservada a los conflictos consignados en los artículos 570 y 571 de la Ley de 1931 que tutela los derechos de la clase patronal⁷³.

Pero sin entrar a manifestar una opinión en este momento respecto a la controversia planteada doctrinalmente, es importante remarcar la característica que en este procedimiento tienen los peritos, personas que con sus conocimientos concurren a auxiliarla en la materia económica, o como dijera el Dr. Trueba Urbina⁷⁴, se trata de

⁷³ TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, pág. 527

⁷⁴ TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob.cit. pág. 537

expertos en los problemas de producción, mercado y trabajo, sobre los que se sustenta la empresa que ha entrado en conflicto. Para mayor ilustración de lo antes mencionado, es importante hacer referencia al conflicto que se suscitó entre los trabajadores petroleros y las compañías extranjeras que venían explotando las concesiones que se habían otorgado desde el régimen de Porfirio Díaz.

Para nuestro estudio es ilustrativo el caso del conflicto petrolero mexicano, éste tiene importancia porque mediante un conflicto de orden económico, sometido a la resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el gobierno mexicano se apoya y resuelve jurídicamente el problema de la explotación del petróleo, que desde el siglo pasado, mediante concesiones, venían operando diversas compañías extranjeras que extraían y explotaban el petróleo. Los antecedentes están en las diversas legislaciones que reglamentaron la concesión de la explotación de los hidrocarburos a diversos países, como Holanda, Inglaterra y principalmente a compañías de Estados Unidos de Norteamérica, como lo fue la Ley de Minería de 1873, 1884, 1887, 1892, 1891 y de 1909.

A partir de la promulgación de la Constitución de 1917 se establece, en el artículo 27 lo siguiente:

ARTICULO 27.- ...

...

...

Corresponde a la Nación el dominio directo de todos los recursos naturales de la plataforma continental y los zócalos submarinos de las islas; de todos los minerales o sustancias que en vetas, mantos, masas o yacimientos constituyan depósitos cuya naturaleza sea distinta de los componentes de los terrenos, tales como los minerales

de los que se extraigan metales y metaloides utilizados en la industria; los yacimientos de piedras preciosas, de sal de gema y las salinas formadas directamente por las aguas marinas; los productos derivados de la descomposición de las rocas, cuando su explotación necesite trabajos subterráneos; los yacimientos minerales u orgánicos de materias susceptibles de ser utilizadas como fertilizantes; los combustibles minerales sólidos; el petróleo y todos los carburos de hidrógeno sólidos, líquidos o gaseosos, y el espacio situado sobre el territorio nacional, en la extensión y términos que fije el derecho internacional.

Debe mencionarse que ya en la época del Presidente Francisco I. Madero, se estableció un impuesto a las compañías extranjeras que explotaban el petróleo, de \$0.20 por tonelada de petróleo crudo. Tal importe lo siguió imponiendo el Presidente Carranza. El 13 de abril de 1917, expide la primera ley reglamentaria del artículo 27 constitucional sobre impuestos para el petróleo crudo, a la cual, se manifestaron contrarias las empresas extranjeras. El 19 de febrero de 1918 el gobierno de México decretó un impuesto sobre terrenos y contratos petroleros, celebrados con anterioridad al 1º de mayo de 1917, exigiéndose a los dueños de los contratos de arrendamiento o concesiones dentro de los tres meses siguientes a la promulgación del decreto, para que presentaran ante la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, los contratos para la revisión de sus manifestaciones, con la advertencia que de no presentarlos en ese plazo se considerarían vacantes tales concesiones.

Los concesionarios lejos de acatar tales disposiciones se declararon en franca rebeldía y recurrieron a sus gobiernos para que a través de éstos se hicieran las

reclamaciones del caso. En esa época no se dio ninguna confiscación y por el contrario el gobierno toleró los incumplimientos de las compañías extranjeras.

En el período del General Alvaro Obregón, éste propuso a los países cuyos nacionales explotaban el petróleo nacional, una política de acercamiento. Como el Presidente Carranza se había visto obligado a suspender por la desobediencia de las referidas empresas, las concesiones sobre explotación del petróleo, Obregón acordó entre los años de 1920 y 1921 otorgar permisos provisionales a las compañías petroleras, y como las relaciones diplomáticas estaban suspendidas, pues consideraban al gobierno de Carranza como de facto, el estado norteamericano propuso al de México como condición previa a la reanudación de relaciones diplomáticas, la firma de un tratado de amistad y comercio encaminado prácticamente a hacer inaplicable, para los ciudadanos norteamericanos, lo preceptuado por el artículo 27 Constitucional, apoyándose en la tesis de que las propiedades adquiridas antes de la vigencia de la Constitución de 1917, debían regirse por la de 1857, lo cual fue rechazado por el gobierno de Obregón. Nuevos intentos por lograr posiciones de privilegio se intentaron en los tratados de Bucareli de 1923. Puede decirse que la situación del petróleo queda aparentemente normalizada, con la expedición de la ley reglamentaria de 25 de diciembre de 1925 conforme a la cual las compañías extranjeras reconocen la competencia y legitimidad del gobierno y tribunales nacionales para el otorgamiento y reglamentación de las concesiones petroleras y para dirimir las controversias que se suscitaron en su interpretación y aplicación.

Estando al frente de la Presidencia de la República el General Lázaro Cárdenas, los trabajadores de la industria petrolera, solicitan de las diversas compañías que operaban en México, la revisión de sus contratos colectivos de trabajo, acto que se consideró espontáneo y natural por parte de los sindicatos, quienes se limitaron a ejercer un derecho reconocido por la Ley Federal del Trabajo de 1931, y que resultaba obvio,

pues los trabajadores de tal industria venían siendo explotados en condiciones verdaderamente deplorables.

Como los sindicatos y las empresas no llegaron a un entendimiento y habiéndose concluido el plazo de pre huelga para obtener una negociación, los trabajadores procedieron a estallar las huelgas en las diversas empresas concesionadas. Como las huelgas se prolongaron, pues las empresas decían que los reclamos de los trabajadores no podían satisfacerlos, pues las condiciones no les eran propicias, y ante la amenaza que se cernía por la falta de combustible que requería la población, con la consecuente paralización de la vida económica del país, el gobierno de México se vió obligado a intervenir, sugiriendo a los sindicatos levantaran el estado de huelga y sometieran el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante el procedimiento de un conflicto colectivo de naturaleza económica.

Así fue como la Junta nombra tres peritos en materia económica contable y después de revisar las compañías concesionarias y oír a las partes en relación con el estado real de tales concesiones, en términos del artículo 572 de la referida Ley Federal del Trabajo, se procedió por tales peritos a emitir un dictamen en términos del artículo 573 del referido ordenamiento legal, y con base en el mismo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dictó su laudo, condenando a las empresas petroleras a pagar a los trabajadores la suma de \$27'000,000.00 (VEINTISIETE MILLONES DE PESOS) aproximadamente, resolución que habiendo sido impugnada por medio del juicio de amparo, fue confirmada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y dada la negativa de las compañías a acatar el laudo firme, el gobierno opta por expropiar las compañías extranjeras a favor de la nación el 18 de marzo de 1938.

El caso anteriormente descrito a grandes rasgos, es un caso excepcional de cómo el procedimiento de los conflictos de orden económico, sirvió para resolver un conflicto internacional de enorme trascendencia, que hasta la fecha se recuerda con satisfacción.-

Y decimos que excepcionalmente viene a resolver un problema que no sólo benefició a los trabajadores petroleros, sino al país en general, puesto que rescató de las manos extranjeras la principal industria de la nación⁷⁵.

Con lo anterior podemos concluir que la Ley Federal del Trabajo de 1931, marcó pautas a nivel nacional e internacional. En el primero, porque mediante este ordenamiento laboral el país pudo desplegarse económicamente, mediante una interpretación cabal de los postulados del artículo 123 constitucional, pues mediante sus disposiciones se pudo lograr una verdadera armonía entre los factores de la producción, lo que sentó las bases jurídicas que permitieron que se dieran las condiciones propicias para la inversión, asimismo se garantizó de alguna manera ciertos derechos de los trabajadores, que permitieron a esta clase, beneficios en diversos órdenes económicos, educacionales, familiares, sociales y políticos, que no se detallan por no ser materia de esta tesis.

En el plano internacional, porque hubo reconocimiento que se tradujo en adopción de diversos ordenamientos laborales, sobre todo de los países de latinoamérica que incluyeron diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo que se comenta, considerando a ésta como lo más avanzado y progresista de su época.

Por otro lado, se puede decir que la ley estableció, que el paro considerado como medio de hacer presión contra los trabajadores para obligarlos a consentir en la modificación de los contratos de trabajo, está considerado entre nosotros como acto ilícito; queda solamente autorizado cuando tiene por objeto reducir la producción a fin de mantener los precios en un límite costeable. Sólo puede influirse en el mercado para alcanzar este fin, mediante una coalición de patrones. En este concepto, se reglamenta el

⁷⁵ LA VERDAD SOBRE LA EXPROPIACION DE LOS BIENES DE LAS EMPRESAS PETROLERAS, Gobierno de México, págs. 23 y sigs., Ed. Talleres Gráficos de la Nación 1940

paro como lícito, y se distingue de las suspensiones individuales del trabajo por causas ajenas a la voluntad del patrón, que es materia de reglamentación en otro capítulo⁷⁶.

Además destaca del procedimiento fijado en el ordenamiento de 1931, que el mismo sólo es aplicable en forma subsidiaria del procedimiento ordinario, pues el artículo 570 dice: Cuando se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionados 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 capítulo IV de este título (de los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje), se tramitarán de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.

Por lo que se refiere a otras características del procedimiento de conflictos colectivos de orden económico, siguiendo al Lic. Pedro Cervantes Campos, podemos afirmar que con los antecedentes de la Ley de Tamaulipas de 1925 y el Proyecto Portes Gil, la Ley de 1931, reafirma la necesidad de establecer un procedimiento que en forma precisa y novedosa, reglamenta los casos en que existía la necesidad de suspender temporalmente los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón por falta de materia prima o de fondos y su imposibilidad para obtenerlos, el exceso de producción, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, la fuerza mayor o el caso fortuito y la falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se hubiese obligado a entregar a la empresa, así como la muerte o la incapacidad del patrón, como lo establecido en el artículo 110 en sus fracciones I a VI y VIII, así como los casos de terminación de las relaciones colectivas, por agotamiento de la materia de explotación extractiva, por cierre o reducción de trabajo y por caso fortuito o fuerza mayor en

⁷⁶ EXPOSICION DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, del Presidente Constitucional, Ingeniero Pascual Ortiz Rubio. Origen y Repercusión de la Ley Federal del Trabajo, pág. 217, STPS 1981

aplicación de lo dispuesto por el artículo 126 fracciones IV, V, VIII y XII de la referida ley, y el caso del artículo 278, del paro por exceso de producción.

De tal procedimiento destacó lo novedoso de aquellos documentos que se debían acompañar por el patrón, tanto en los casos de suspensión y de terminación de las relaciones colectivas, denominados públicos o privados que acreditaran la situación del negocio, la relación de los trabajadores, la de los impuestos que cubriera el capital inicial y hasta el momento de la solicitud de la negociación, de las pérdidas sufridas, propiedades y rentas y el dictamen del perito contador sobre el estado de la negociación, condiciones indispensables que de no acompañarse al escrito, significaban la imposibilidad de su trámite.

Se dice que en este procedimiento, del todo novedoso, se logra desprender al derecho laboral del derecho común, puesto que rompe con la idea de la doctrina contractualista del marco de la autonomía de la voluntad, ya que mediante sus disposiciones se aparta de tal concepción, al concederle a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la facultad de modificar las condiciones de trabajo⁷⁷:

ARTICULO 576.- Si las partes no hacen objeción, o bien, después de celebrada la audiencia a que se refiere el artículo anterior, la Junta dictará la resolución que dé fin al conflicto, fundándola en el informe y dictamen rendidos por los peritos y en las objeciones y pruebas presentadas por las partes. La resolución dictada en esos términos tendrá el mismo carácter y producirá los mismos efectos jurídicos de un laudo. Las Juntas podrán acordar en su resolución disminuir o aumentar el

⁷⁷ CERVANTES CAMPOS, PEDRO, Los Procedimientos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, de la obra Origen y Repercusión de la Primera Ley Federal del Trabajo, pág. 147. Ed. STPS 1981

personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios y, en general, cambiar las condiciones de trabajo, de acuerdo con los resultados que arroje la tramitación, sin que, en ningún caso, se alteren los mandatos de esta Ley.

ARTICULO 581.- La Junta, en los casos urgentes, con vista de los documentos que se acompañan, bajo su más estricta responsabilidad y siempre que lo 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 a juicio de la Junta cubra el importe del salario de tres meses del personal afectado y aquellas prestaciones que, según el caso, se vean afectadas por la suspensión concedida, en atención a lo dispuesto en el contrato de trabajo o en la ley y al tiempo probable que requiera la tramitación del conflicto.

La autorización se entenderá que es provisional, entre tanto no recaer resolución de la Junta autorizándola definitivamente, en la inteligencia de que si la resolución de la Junta es en el sentido de no autorizar la suspensión el cierre solicitado, los patronos estarán obligados al pago de los salarios durante la vigencia de la suspensión provisional decretada por la Junta y al pago de las prestaciones afectadas por dicha suspensión.

Por último, deben destacarse del procedimiento los siguientes aspectos:

1.- La importancia que para el Estado reviste el que se den soluciones a los conflictos por la suspensión o terminaciones colectivas, para lo cual a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se "procure que se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de surgir aquél (el conflicto), recomendando que no se llegue a la huelga o al paro, o que se reanude el trabajo si aquélla o éste ya hubieren sido declarados, entretanto se hace la investigación de las causas determinantes del conflicto, de las condiciones de la industria afectada (artículo 571). Obsérvese que no se habla de conciliación, sino de procuración de un estado anterior al conflicto, es decir determinar con la huelga o el paro planteado.

2.- El artículo 572 establece la figura de los tres peritos y sus dos comisiones de obreros y de patronos, integrados por igual número de componentes, sin señalar de qué número de componentes estarían integradas tales comisiones.- Pero en especial destaca la figura de los peritos, expertos, que sin establecer en que materia, se les otorgan facultades por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para llevar a cabo un completo estudio del conflicto planteado, por lo que podrían practicar toda clase de inspecciones en los establecimientos de la industria de que se trate, recabar de las autoridades, comisiones técnicas, instituciones y personal, informes y demás datos a éstas y a las partes para el esclarecimiento del conflicto (artículo 575); tal investigación no podría exceder de 30 días (no se precisa si eran naturales o hábiles).

Concluido el estudio, objeto de la investigación de los peritos, se emitiría un dictamen, dando fórmulas de solución al conflicto, con el se pondría por la Junta a disposición de las partes por setenta y dos horas, para que formularan sus objeciones, y de hacerse, se señalaría por la Junta una audiencia para que ofrecieran las partes pruebas que desvirtuaran o aportaran nuevos elementos de los consignados por los peritos (artículo 575).

Con tales elementos la Junta procedería a formular su resolución, fundándola en el informe de los peritos designados, así como en las pruebas aportadas por las partes (artículo 576 primera parte).

Cabe mencionar que a tal disposición recayeron diversas críticas, lo que motivó que la jurisprudencia definida se reflejara en la Exposición de Motivos de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, al señalarse en un párrafo que dice: "El sistema de la Ley vigente, en realidad, desplaza la responsabilidad de las Juntas a los peritos; en cambio, en el Proyecto, los peritos son auxiliares, pero no los responsables del buen conocimiento del negocio ni de la resolución que se dicte"⁷⁸.

3.- La resolución que se emite por la Junta para dar por concluido el Conflicto Colectivo de Naturaleza Económico, que como dijimos, no puede ser impugnada por medio del juicio de amparo, en cuanto a posibles violaciones en cuanto al fondo de dicha resolución o laudo que, como lo establecen los doctrinarios, es una sentencia colectiva que modifica en ese orden las condiciones de trabajo de una empresa o negociación al disminuir o aumentar el personal, la jornada o la semana de trabajo, modifica los salarios, horarios y demás condiciones, de acuerdo con los resultados que arroje la resolución, sin que en ningún caso altere su tramitación. En esos términos se establecen los alcances de la resolución colectiva (artículo 576), que con algunas variantes también se plasma en ese procedimiento colectivo en las reformas de 1970 y 1980, y que ha sido especialmente criticada a favor y en contra como más adelante lo expresaremos al comentar las reformas referidas.

3. EL PROCEDIMIENTO EN LAS REFORMAS A LA LEY DE 1970

⁷⁸ EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, enviada al H. Congreso de la Unión por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el 9 de diciembre 1968

La Ley Federal del Trabajo denominada Ley de 1970, fue obra de una comisión de expertos compuesta por Don Salomón González Blanco, entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Don Alfonso López Aparicio, quien fungía como Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y posteriormente Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; la licenciada Doña Cristina Salmorán de Tamayo, quien fue presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y posteriormente compañera del Ministro López Aparicio como ministra de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Dr. Mario de la Cueva, quien ha sido considerado el más grande doctrinario del Derecho Laboral Mexicano.

En su exposición de motivos, en el capítulo XXXVI, nos dicen que pueden sobrevenir circunstancias imprevistas que hagan imposibles las condiciones colectivas pactadas, por ello se previno en el artículo 426 de la Reforma, el derecho de patrones y trabajadores de solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través del Procedimiento de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, la modificación de las condiciones de trabajo, a condición de que no lesionen los derechos de los trabajadores.

Pero sin que se haya tocado en la Exposición de Motivos, resulta importante el comentario del Doctor de la Cueva, respecto al paro que a la luz de la Ley de 1931 se hubiera llevado a cabo por una coalición de patrones, sin una solicitud que se hubiera recibido por éstos en alguna Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que con buen tino, adoptó la determinación de suprimir de aquélla denominada “de la coalición, huelgas y paros”, de la Ley de 1931, la que se refería a esta última, por considerar que los artículos 277 al 283 de la ley eran disposiciones obsoletas. Sin embargo, la supresión de tales disposiciones no significaba una prohibición al derecho de los empresarios con apoyo en la fracción XIX del artículo 123 constitucional, a ejercitar y solicitar de las Juntas el paro por causas justificadas, aunque habría que aclarar el cambio que socialmente se ha operado respecto a la empresa, la que después de ser patrimonio y derecho exclusivo del

patrón, ha devenido en un concepto económico que ya no puede disponerse libremente de quién originalmente es su propietario, o sea, que por su finalidad se entiende que esa empresa tiene un fin social, como unidad de intereses, porque “ésta debe trabajar permanentemente, pero pueden presentarse circunstancias que impidan las labores durante cierto tiempo, lo que quiere decir, por una parte, que las empresas no pueden suspender libre o arbitrariamente sus actividades y por otra, que la ley debe determinar las causas que autorizan a una empresa a suspender temporalmente o en forma definitiva sus actividades...”⁷⁹. Por ello, deviene que a partir de la reglamentación de la suspensión o terminación de las relaciones colectivas, el cierre de una o varias empresas tiene que ser con base en alguna causa objetiva y no por voluntad del patrón o sus dueños.

La reforma de 1970, planteó que esas causas debían ser limitadas y no sujetas al arbitrio del juzgador, sino numerados los motivos de suspensión y terminación de las relaciones de trabajo. Al respecto, cabe hacer una primera distinción, la ley de 1931, hablaba de suspensiones y terminaciones de los contratos de trabajo, cambiándose el concepto de contrato, por el de relación de trabajo en la ley de 1970, de acuerdo a la teoría expuesta brillantemente por el Dr. De la Cueva, la que se adoptaría por las legislaciones de otros países y que sólo la apuntamos por no ser materia de este trabajo.

Otro aspecto que es importante destacar de la ley de 1970, es el referente a la implantación de un procedimiento especial que vino a enriquecer al proceso laboral, permitiendo con ello agilizar el trámite de suspensiones y terminaciones de las relaciones colectivas que requirieran de una pronta resolución, justificadas por las circunstancias reales y propias que pueden acontecer en el mundo moderno del funcionamiento comercial o industrial.

Así tenemos que la ley de 1970, determinó tratándose de las suspensiones de carácter colectivo una acertada distinción a propósito de su artículo 427, que señala las

⁷⁹ EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Fracción XXXVII

causales de suspensión, estableciendo en el artículo 429, cuáles se tramitarían mediante el procedimiento especial, cuáles por el colectivo y también, cuáles debido a la necesidad que tuvieran de suspender los trabajos, podrían hacerlo y posteriormente recabar, mediante el procedimiento especial, la autorización de tal suspensión.

La fuerza mayor y el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produjera como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos, eran y son causales (también en la ley vigente), que justifican la suspensión de las actividades de una empresa, por lo que se requería después de la paralización de tales actividades, recabar la autorización de la Junta mediante el procedimiento especial o sumario que se estableció en los artículos 782 al 788 de la ley. Claro que si habiendo suspendido los trabajos y en el procedimiento no se demostraba ante la Junta que existiese causa que justificara tal suspensión, los trabajadores podrían optar por el pago de los salarios por todo el tiempo que hubieran estado suspendidas las relaciones, o la rescisión de sus contratos de trabajo⁸⁰.

En los casos en que faltara la materia prima, no imputable al patrón y la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que fueran indispensables. En estos casos como en los tres anteriores, se reglamentó la suspensión en el artículo 429 de la ley, pero con la variante de que cuando faltare materia prima o ministración de fondos, primero se solicitaría la suspensión ante la Junta y probado que fueran las causas, mediante el procedimiento especial de los artículos 782 al 788, hasta entonces se decretaría por la Junta la suspensión de las relaciones colectivas.

Los casos establecidos en el artículo 427, en las fracciones:III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y las circunstancias del mercado;

⁸⁰ DE LA CUEVA, MARIO, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, pág. 560, Ed.Porrúa Hnos.,Méx. 1991

y IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación, son las que la ley definió como aquéllas que debieran tramitarse de acuerdo al artículo 429, conforme al procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que de acuerdo a su naturaleza, son causales que tienen su origen de orden económico precisamente; y solo mediante este procedimiento y una vez obtenido el laudo favorable, se podrán suspender las relaciones colectivas.

En semejantes términos el artículo 433 de la Ley, estableció que la terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o reducción definitiva de sus trabajos, se sujetarían a las disposiciones de los artículos 434 a 439, del referido ordenamiento.

El artículo 434 de la Ley, establece diversos casos de terminación de las relaciones de trabajo, pero para nuestro estudio, nos interesa principalmente la fracción III que dice:

ARTICULO 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

FRACCION III.- El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.

Debe hacerse mención que ya en esta ley de 1970, se plantearon distinciones importantes de esencia. Por una parte se distingue entre empresa y establecimientos, definiéndose en el artículo 16: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

En el artículo 435, se ordenó que tratándose de la fracción III del artículo 434, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Otro caso por medio del cual se ejercitaría el Procedimiento de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica y que expresamente se definió, es aquél que se marca en los artículos 469 y 470 de la ley, para el caso de terminación de la huelga.

ARTICULO 469.- La huelga termina:

FRACCION IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

ARTICULO 470.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según el caso.

Fue novedoso y realmente un avance en materia colectiva el que reglamentaran la terminación de la huelga, porque los trabajadores sometían a la Junta el conflicto a su decisión, cuando la imputabilidad de la huelga encierra un problema de índole económico, es decir, si el motivo de la huelga es un motivo económico, como son los aumentos salariales y otras prestaciones y no violaciones a la contratación, por ejemplo: en aquéllos casos el procedimiento a seguir es el de conflictos colectivos de naturaleza económica y no el procedimiento ordinario, ya que el derecho a dilucidar a favor de los trabajadores o del patrón es la procedencia o improcedencia de las peticiones motivo de

la huelga; y si éstas son de orden económico, deberá seguirse el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica.

4. EL PROCEDIMIENTO

Con un mayor orden en la reforma se procuró sistematizar a los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, para lo cual se establece un procedimiento en el que a diferencia de las disposiciones de 1931, se marca el principio dispositivo, señalándose en los artículos 791 y 792, que tal procedimiento se inicia con la solicitud del promovente, a diferencia de su antecesora, pues en ésta, se decía en el artículo 571 que: La Junta, inmediatamente que tenga conocimiento de un conflicto, procuraría que se mantengan las cosas en el estado que guardaban.. y también: recomendando que no se llegue a la huelga o al paro, o que se reanude el trabajo si aquella o éste ya hubieran sido declarados.

Al igual que la ley de 1931, en esta reforma se establecen presupuestos de procedibilidad en el artículo 792, los que de no acompañarse a la demanda sería motivo de no trámite.

Se establece como un avance la garantía de un procedimiento, situación que no estaba claramente delineada en la ley de 1931.- El artículo 794 lo delinea en cinco fracciones y en el artículo 793 se determina la obligación de que la Junta al recibir la solicitud (demanda) y entendiéndose que si ésta se presentara acompañada de los requisitos marcados en el artículo 792, fracción I. Documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación de la empresa. II. La relación de los trabajadores al servicio de la empresa y III. El dictamen del perito, relativo a la situación de la empresa o establecimiento, se deberá citar dentro de los cinco días de recibido. Con ello se demuestra que estamos ante la presencia de un procedimiento con características de **opletaridad**, es decir sumario.

En el referido artículo 794 se marcan los pasos de la audiencia:

FRACCION I.- Si no concurría el promovente se le tendría por desistido.

Lo que es congruente con la falta de interés, recaería al archivo la solicitud o demanda.

FRACCION II.- Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y formulará su petición.

En esta fracción ya se prevé cual será la consecuencia de la asistencia o no de las partes a la audiencia y en la fracción III, se da realce a la figura de la conciliación como fórmula para el arreglo del conflicto, mediante la intervención de la Junta. Se dijo en la fracción IV, que de llegarse a un convenio, este produciría los efectos de un laudo; y de no conciliarse, nuevamente surge la figura de los tres peritos que designará la Junta, que sin señalar en que materia (económica), tendrían que proceder a investigar los hechos y causas que dieron origen al conflicto (artículo 795). Aunado a la designación de tres expertos, se estableció los requisitos que debían llenar en el artículo 796 y a los que podrían acompañar las comisiones que designaran las partes.

El término para presentar los peritos ante la Junta, el dictamen, al igual que en la ley de 1931, es de 30 días y el mismo debería contener los requisitos del artículo 802: I. Causas que dieron origen al conflicto; II. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que los trabajadores, III. Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones de trabajo que rijan en ellos; IV. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o establecimiento o

establecimientos; V. La condición general de la industria de que forme parte la empresa o establecimiento; VI. Las condiciones generales de los mercados; y VI. La forma en que, según su proceder, pueda solucionarse el conflicto.

Este artículo es novedoso en cuanto a que precisa con claridad la materia sobre la que debía de realizarse el dictamen, estudio que serviría de apoyo para que la Junta tuviera un panorama amplio del conflicto y que, junto con otros elementos, pudiera emitir su resolución. Debe comentarse como ya lo hicimos en otra parte, que en la exposición de motivos de la ley, recogiendo la jurisprudencia, producto de la experiencia, se dijo que: "El sistema de la ley vigente (1931), en realidad, desplaza la responsabilidad de las Juntas a los peritos; en cambio, en el Proyecto (1970), los peritos son auxiliares, pero no los responsables del buen conocimiento del negocio ni de la resolución que se dicte"⁸¹. Con ello se precisa que el perito no sustituye al juzgador, sino que, es un auxiliar de éste en una rama de la ciencia, el saber, técnica o arte determinada. Por eso en el artículo 803, al igual que el 575, de la ley de 1931, se dijo que el dictamen se pondría a la vista de las partes por el término de 72 horas, para que de formular objeciones éstas, dentro de los cinco días se citaría a una audiencia de pruebas con el objeto de que pudieran desvirtuar las afirmaciones contenidas en el dictamen y que habiendo alegado las partes, se citaría a los representantes de la Junta a una audiencia de discusión y votación del laudo.

Con el mismo espíritu de la ley de 1931, la reforma asienta en el artículo 811 que en su resolución la Junta podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, con la novedad de que introduce la expresión de la finalidad de "obtener el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones

⁸¹ EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, enviada al H. Congreso de la Unión por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los

sin que en ningún caso se pueda reducir los derechos consignados en la Constitución”, y en forma similar, “y en esta ley en beneficio de los trabajadores. Ello es lo que se denomina la sentencia colectiva, creadora de nuevas condiciones de trabajo”.

5. LAS REFORMAS DE 1980

El Lic. Pedro Cervantes Campos al referirse al procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, afirma que la ley conserva todo el sistema anterior a la reforma, pero adicionándolo con algunas disposiciones por ejemplo: el artículo 900 dice, que no corresponde a ninguna disposición anterior, en el se define que los conflictos colectivos de naturaleza económica “son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas”⁸². Respecto de esta definición el Dr. De Buen comenta que el legislador en el referido artículo 900, confunde el conflicto con la vía, al definir que los conflictos colectivos de naturaleza económica tienen por objeto la modificación o implantación..., siendo que es el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción y su objeto es modificar o implantar nuevas condiciones para remediar tal desequilibrio; y agrega que el procedimiento de conflictos colectivos debe entenderse como un sustituto de la convención colectiva⁸³.

La opinión de los tratadistas, es coincidente en señalar que el legislador pretendió conciliación sea figura importante en la solución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, como se puede observar de la redacción del artículo 901:

Estados Unidos Mexicanos, el 9 de diciembre de 1968, CapítuloLXI. Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, pág. 99.-D.O.F.

⁸² CERVANTES CAMPOS PEDRO, Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, pág. 104, Ed. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, STPS.México 1981

⁸³ DE BUEN LOZANO,NESTOR, Derecho Procesal del Trabajo, pág. 563

ARTICULO 901. En la tramitación de los conflictos a que se refiere este capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

Sin embargo, este procedimiento casi no tiene aplicación, debido a que el mismo legislador lo inutilizó prácticamente al crear el artículo 902 que dice:

ARTICULO 902. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.

El anterior artículo que es una repetición del artículo 448, hace los siguientes comentarios: Se ha considerado por doctrinarios como el maestro De la Cueva, que la finalidad de la suspensión del procedimiento colectivo de naturaleza económica, fue la de evitar que éste pudiera operar como un arbitraje obligatorio disimulado y nulificar el ejercicio del derecho de huelga, “pues sería suficiente que dos o tres meses antes del vencimiento de una convención colectiva se propusiera una modificación de las condiciones de trabajo para que quedara en tela de juicio su efectividad”. Es decir, que la revisión de la contratación colectiva podría quedar supeditada al procedimiento

colectivo a base de peritajes sobre la situación económica de la empresa, para determinar los aumentos salariales; y se agrega que: " La huelga posee jerarquía constitucional, en tanto que las acciones concedidas a los patronos para plantear ante las Juntas las modificaciones de las condiciones de prestación de servicios, es una concesión de la ley"⁸⁴.

La suspensión del procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, por el ejercicio del derecho de huelga, implica a su vez otra circunstancia referente a la interpretación respecto al momento en que debe considerarse que se está ejercitando el derecho de huelga. Al respecto el Dr. De Buen manifiesta, que las Juntas entienden que basta el emplazamiento a huelga para que puedan suspenderse los procedimientos de conflictos económicos, lo que considera que es un criterio equivocado, ya que el ejercicio del derecho de huelga es la suspensión del trabajo en forma temporal, llevada a cabo por una coalición de trabajadores y no en la advertencia de que se suspenderán los trabajos⁸⁵.

Por el contrario, y pienso que acertadamente, el maestro Climent sostiene que basta con la sola presentación del emplazamiento a huelga, para considerar que se está ejercitando este derecho, ya que explica que por efectos del emplazamiento y en términos del artículo 921 de la ley, se produce el de constituir al patrón por todo el término del aviso en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, teniendo el carácter de una medida cautelar que impide al patrón disponer de los bienes de la empresa⁸⁶.

⁸⁴ CLIMENT BLETRAN, JUAN B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, opinión citada, pág. 251

⁸⁵ DE BUEN, NESTOR, Obra cit. Pág. 564

⁸⁶ CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Ob. cit. Pág. 251

Y efectivamente se observa en la práctica que el ejercicio del derecho de huelga hace nugatorio el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, lo que resulta evidente y se refleja en las estadísticas:

EVOLUCIÓN DE DEMANDAS CONTRA LOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS PRESENTADAS						
AÑO	CONFLICTOS INDIVIDUALES	INCREMENTO COMPARADO CON EL AÑO ANTERIOR	CONFLICTOS COLECTIVOS	EMPLAZAMIENTOS A HUELGA	AMPAROS	DEPOSITOS DE CONTRATOS COLECTIVOS
1995	Se recibieron 44775 Demandas individuales. 22836 corresponden al D.F. 21939 corresponden al Interior del país.	Tiene un incremento de 20% Comparado con el año anterior.	Se recibieron 1675 Demandas colectivas 794 corresponden a titularidad del contrato 18 de naturaleza económica. 863 de otros conceptos	Se recibieron 7534 emplazamientos a huelga. 1809 por revisión salarial. 2659 por revisión contractual. 934 por violaciones al contrato colectivo. 2044 por firma de contrato. 88 por otros motivos. Registrándose 96 estallamientos.	Se recibieron 9976 Demandas de amparos. 8897 fueron directos. 1279 indirectos. 4432 fueron concedidos. 3879 negados. 885 sobreselidos. 303 desechados.	Se recibieron 3821 contratos colectivos 486 reglamentos interiores de trabajo. 5628 convenios de revisión salarial y contractuales.
1996	Se recibieron 49743 Demandas individuales. 30263 corresponden al D.F. 19480 al interior del país.	Tiene un incremento de 11.5% comparado con el año anterior.	Se recibieron 1041 demandas colectivas 857 corresponden a titularidad del contrato 20 de naturaleza económica. 164 a otros juicios de índole jurídica.	Se recibieron 7690 emplazamientos a huelga. 1811 por revisión salarial. 2714 por revisión contractual. 713 por violaciones al contrato. 2444 por firma de contrato. 8 por otros motivos. Se registraron 51 estallamientos de huelga.	Se recibieron 10220 Demandas. 8798 fueron amparos Directos. 1422 indirectos. 4139 concedidos. 943 sobreselidos. 167 desechados.	Se depositaron 2952 contratos colectivos 431 reglamentos interiores. 2983 convenios de revisión salarial y contractuales. 3850 certificaciones para determinar la procedencia de conflictos colectivos por titularidad y de emplazamientos a huelga.
1997	Se recibieron 50042 Demandas individuales. 27465 corresponden al D.F. 22577 al interior del país.	Tiene un incremento de 106% comparado con el año anterior.	Se recibieron 790 demandas colectivas. 719 corresponden a titularidad del contrato 5 de naturaleza económica. 66 a otros juicios de índole jurídica.	Se recibieron 8240 emplazamientos a huelga. 1776 por revisión salarial. 2918 por revisión contractual. 744 por violaciones al contrato. 2801 por firma de contrato. 1 por otros motivos Se registraron 40 estallamientos a huelga.	Se recibieron 11209 Demandas. 9277 fueron amparos Directos. 1932 indirectos. 4677 concedidos. 3191 sobreselidos. 366 desechados.	Se depositaron 4146 contratos colectivos 361 reglamentos interiores de trabajo. 4667 convenios de revisión salarial y contractuales. 4369 certificaciones para determinar la procedencia de conflictos colectivos por titularidad y de emplazamientos a huelga.

* LA INFORMACIÓN ANTES MENCIONADA ESTÁ EN RELACIÓN DE LOS INFORMES DE LABORES DEL PRESIDENTE TITULAR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CORRESPONDIENTES A LOS AÑOS DE REFERENCIA.

⁸⁷ LA GACETA LABORAL DE LA J.F.C.A. NUMS. 52, 54 Y 57,

Sin embargo, se ha observado en la práctica que en algunos casos, ciertos patrones aprovechan presentar demandas conforme al procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, estando próxima una revisión salarial o integral del contrato de trabajo, como una forma de comunicar al sindicato cuál es la situación de la empresa, sabiendo que ello ocasionará que éste a su vez presente un emplazamiento a huelga aduciendo violaciones a la contratación colectiva, independientemente de que en su oportunidad presente su emplazamiento para revisión salarial o contractual; y es que de esa forma, el patrón cubre una manera de expresar anticipadamente circunstancias económicas que posteriormente hará valer a propósito de la revisión salarial o general de la contratación. Pero en términos generales se debe decir que el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica prácticamente ha sido nulificado, lo que resulta contrario al principio de aplicabilidad de las leyes, al mantenerse inoperante una disposición legal⁸⁸.

6. ARTICULOS QUE MOTIVAN LA APLICACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA

6.1. PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA

6.2. MODIFICACION O IMPLANTACION DE NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO

El artículo 900 de la ley señala cuáles son los casos en que se podrá ejercitar el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica:

⁸⁸ CLIMENT BLETRAN, JUAN B., *Obra cit.* Pág. 251

ARTICULO 900.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

La primera parte se refiere a la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, la que siguiendo lo dispuesto por el artículo 426 nos dice:

ARTICULO426.- Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

FRACCION I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen, y

FRACCION II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Al anterior artículo ha recaído una tesis de jurisprudencia que dice:

CONTRATO COLECTIVO, MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL . De conformidad con el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos pueden ser modificadas a petición de una de las partes contratantes, mediante el trámite de conflictos colectivos de naturaleza económica; a su vez, el artículo 901 de la propia ley dispone que en la tramitación de esa clase de conflictos las Juntas deben procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio como medio de solución al conflicto, y como por otro lado el artículo 811 del ordenamiento citado (actualmente artículo 919), establece que en los mencionados conflictos la Junta podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, "sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la Constitución y en esta Ley en beneficio de los trabajadores", relacionando lógicamente ambos preceptos tiene que concluirse que si la modificación planteada como un conflicto de carácter económico ante todo la Junta debe procurar que las partes lleguen a un convenio, no existiendo ningún impedimento legal para que las propias partes al revisarlo y sin plantear el conflicto antes mencionado, modifiquen el contrato en cuestión aumentando o disminuyendo las prestaciones contenidas en él, siempre y cuando no reduzcan los

derechos consignados en la Constitución y en la Ley de la materia en beneficio de los trabajadores.

Al respecto el Maestro Juan B. Climent Beltrán critica la mencionada ejecutoria, porque como ha sido práctica constante por parte de líderes inescrupulosos y de patrones medievales, a espaldas de los trabajadores de las empresas que representan, convienen la modificación de las contrataciones colectivas, sin haberse planteado el conflicto colectivo de naturaleza económica; por lo que el referido doctrinario propone que las Juntas no aprueben tales convenios sin haberse planteado realmente el procedimiento, para que las Juntas tengan mayores elementos de juicio y consecuentemente, analicen que tales convenios no contengan renuncia de derechos de los trabajadores⁸⁹.

7. LA SUSPENSION O TERMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS.

La suspensión o terminación de las relaciones colectivas está comprendida en los artículos 427 fracciones II, IV y V, y en el artículo 434 fracción II.

ARTICULO 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

FRACCION II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

FRACCION V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón, y

⁸⁹ CLIMENT BELTRAN, JUAN, Ley Federal del Trabajo, págs. 272 y 273 Ed. Esfinge, S.A. México 1987

ARTICULO 434 Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

FRACCION II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

Resultaría redundante un análisis sobre cada una de las causas de suspensión, las que en su oportunidad ya fueron tratadas al comentar sobre la evolución que se dio respecto a las reglamentaciones de las legislaciones de 1931, 1970 y la ley que actualmente rige en materia de trabajo.

7.1. LAS PARTES

El artículo 903 de la ley establece: Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

FRACCION I.- Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;

FRACCION II.- Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y

FRACCION III.- Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Al respecto, el anterior artículo contiene el concepto de legitimación, es decir que como lo establece el Dr. De Buen, el planteamiento de un conflicto colectivo de naturaleza económica presupone el denominado “interés profesional”, ya que el objetivo a lograr mediante la demanda de los conflictos colectivos de naturaleza económica es la modificación o supresión de las condiciones generales de trabajo contenidas en un contrato colectivo, por lo que también se presupone que tales demandas sólo pueden plantearse por quienes están debidamente legitimados, como lo pueden ser los sindicatos a través de sus representantes o comités ejecutivos, acreditando su personalidad ante las Juntas mediante la correspondiente toma de nota o de razón, los patrones y la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento. Cabe mencionar que respecto a este último caso, en la práctica no se da que la mayoría de los trabajadores haya planteado un conflicto colectivo de naturaleza económica, a espaldas de la dirección sindical, pues ello supondría que ésta pudiera eliminar tal demanda, aún en el caso en que la mayoría acreditara ser tal en forma fehaciente ante la Junta, simplemente con presentar un emplazamiento a huelga por supuestas violaciones a la contratación colectiva, lo que suspendería la tramitación del conflicto colectivo, como ya lo comentamos anteriormente.

7.2. JUSTIFICACION DE LA DEMANDA

Con las características de verdaderos presupuestos procesales el artículo 904 de la ley señala los documentos que deben acompañarse a la demanda.

ARTICULO 904.- El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda con lo siguiente:

FRACCION I.- Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la

empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;

FRACCION II.- La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;

FRACCION III.- Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

FRACCION IV.- Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y

FRACCION V.- Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Respecto al primero de los requisitos, en él se contiene el punto más importante de la demanda, por lo que del mismo derivarán propiamente las circunstancias de lo que se pide y por qué se pide tal o cuál medida. Por ello resulta importante un planteamiento claro de cuál es la situación económica de las empresas, las causas que han originado tal o cual situación y cuáles son las medidas que se pretenden al presentarse la demanda, debiendo contenerse una relación lógica entre lo que constituye la situación de la empresa con lo que se está pidiendo como solución o alivio para la misma.

De la transcripción de este artículo, el Dr. De Buen, menciona que pareciera que la mente del legislador al aprobar el anterior artículo estaba pensando sólo en la situación de los patrones y no en la de los trabajadores, puesto que se refiere al dispositivo jurídico en forma literal; quizá pensando que los sindicatos muy pocas veces promueven demandas mediante el procedimiento de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, prefiriendo la vía del procedimiento de huelga.

Sin embargo y como antes se mencionó, la falta de aplicación o la supresión del procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, significa una práctica nefasta y constante de empresarios y dirigentes sindicales, que realizan convenios a espaldas de los trabajadores, mediante los cuales les suprimen o suspenden la fuente de trabajo y otras prestaciones, evadiendo en la mayoría de los casos pagar las indemnizaciones que establece la ley, sin que la autoridad laboral pueda intervenir al momento de sancionar los referidos convenios, puesto que pasaron por el análisis o decisión de las Juntas, producto de un Procedimiento de Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica, sino precisamente en ausencia o evadiendo el mismo, en los que las Juntas de Conciliación y Arbitraje juegan el papel de sancionadores de tales convenios.

Ese era el criterio que sostenía nuestro máximo tribunal del país.

EJECUTORIA.- CONFLICTO DE ORDEN ECONOMICO.-ACTOS POR CIERRE TOTAL DE LA EMPRESA. Para determinar la validez o nulidad del acta que se levantó ante el ciudadano Procurador Auxiliar de la Defensa del Trabajo del D. F., en la que los trabajadores y la empresa demandada manifestaron que daban por terminados los contratos de trabajo celebrados entre unos y otra, por cierre total de la

empresa, debido a la absoluta incooperabilidad y a la carencia de capital para continuar las actividades de producción, la Junta debe examinar esta cuestión a la luz de los preceptos del capítulo séptimo, título noveno de la Ley Federal del Trabajo, que regulan los procedimientos que debe seguirse tratándose de los conflictos de orden económico y que deben considerarse de orden público. (4810/62 Cristiano Alvarez. 3 de junio de 1963).

7.3. EL PROCEDIMIENTO

Como se mencionó, el promovente puede ser el sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo de trabajo que rige en la empresa donde se considera que existe un conflicto colectivo; la mayoría de los trabajadores de esa empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional (situación que en la práctica no se observa por las razones antes comentadas); o por el patrón o patrones, mediante demanda por escrito, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 903 de la ley, la cual debe contener tres requisitos:

FRACCION I.- Nombre de quien promueve y su domicilio, acompañando los documentos que justifiquen su personalidad.

Lo anterior es importante sobre todo para acreditar si es que promueve el sindicato titular de la contratación, con la toma de razón debidamente actualizada.

FRACCION II.- Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto.

FRACCION III.- Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide. Estas dos fracciones tienen relevancia aún en los casos, que son la mayoría, en que el procedimiento se suspende por el sindicato de los trabajadores por la promoción del procedimiento a huelga, de acuerdo a lo que se ordena en el artículo 902 de la ley, ya que de alguna manera se harán valer los referidos hechos y causas que se manifiestan en la demanda del procedimiento de conflictos colectivos, por parte del patrón en el procedimiento de huelga.

Por lo que se refiere al artículo 904 de la ley, ya nos referimos en otro momento y dijimos que se trata de verdaderos presupuestos procesales para la prosecución de la demanda, solo restándonos en esta ocasión comentar que la fracción II del referido artículo 904 de la ley, indica que se deberá acompañar a la demanda la relación de los trabajadores que prestan servicios a la empresa o establecimiento, señalando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciben y antigüedad en el trabajo.

Esta relación, en algunos casos, tendrá que ser no sólo de los trabajadores sindicalizados sino también de los de confianza, en el supuesto de que sea el patrón el que demanda la reducción de los trabajos en la empresa o establecimiento, porque deberá realizarse la misma conforme al escalafón, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad y de acuerdo al salario que se acredite en juicio, en los términos de lo ordenado por el artículo 437 de la ley.

El artículo 905 ordena:

ARTICULO 905.- La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

Lo anterior significa que el legislador pretendió que debido a la ingerencia de las condiciones que prevalecen en una empresa o establecimiento, para suspender los trabajos o para darlos por terminados, deberá notificar debidamente a los trabajadores dentro de los cinco días de haberse recibido la demanda por la Junta, con el objeto de que éstos concurren a juicio para defender sus derechos, situación que en la práctica a veces resulta poco probable, sobre todo cuando se trata de notificar a los empleados de confianza, notificación que no puede hacerse por conducto de sus representantes, como en el caso de los trabajadores sindicalizados, como en la mayoría de los casos que son los detentadores de la contratación colectiva; en cambio para notificar a los empleados de confianza, se tiene que hacer a cada uno de ellos en forma personal, por conducto del C. Actuario.

El artículo 906 nos indica que la audiencia se desarrollará conforme a las normas siguientes:

FRACCION I.- Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud.

La falta de interés en este caso le provoca que no se le de curso a su demanda, lo que no obsta para que posteriormente pueda intentar otra demanda. La no presencia del promovente tiene un tratamiento similar al que se le aplica a los trabajadores en el procedimiento de huelga, para el caso de que no concurren a la audiencia señalada en términos de lo dispuesto por el artículo 927 fracción II de la ley, porque no correrá el término para la suspensión de labores, ordenándose el archivo del expediente.

FRACCION II.- Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición.

Para el caso de que el sindicato, en su carácter de demandado no concorra a la audiencia, no obstante que ha sido notificado del conflicto en los términos de ley, lo que trae por consecuencia que se le tiene por inconforme con todo arreglo; sin embargo en la práctica, el sindicato no concurre a la audiencia deliberadamente, puesto que sabe que no le deparará perjuicio su inasistencia, porque ya preparó su pliego de peticiones con emplazamiento a huelga y sabe que en el momento en que la presente, con la copia del mismo, podrá en ese momento pedir que se suspenda el procedimiento de conflicto colectivo de naturaleza económica, en términos de lo dispuesto por los artículo 448 y 902 de la ley.

La fracción III del artículo 906, privilegia a la conciliación como el medio por el cual deberán darse por terminados los conflictos, para lo cual, los miembros de la Junta podrán hacer las propuestas de solución que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto.

FRACCION III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

Debe observarse que la intervención que la ley da a los miembros de la Junta, es la de verdaderos conciliadores, al disponer que puedan hacer propuestas , sin que ello implique que impongan un arreglo, lo que desvirtuaría su función.

Si las partes llegan a un arreglo, el convenio que ponga fin al conflicto se dice que producirá los efectos inherentes a un laudo, lo que significa que obliga a las partes a sujetarse a los términos que convinieron, y para el caso de que incumplieran el mismo, la parte que debiera recibir alguna prestación o conducta por parte de la otra, podrá por la vía de ejecución ante la propia Junta, pedir que se obligue a la parte que se comprometió a que realice tal compromiso, lo anterior conforme a los dispuesto por el comentado artículo 906 fracción IV.

La ley dice en su fracción V del artículo antes mencionado, que si las partes no llegan a un convenio, harán una exposición de los hechos y las causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y las que por su naturaleza no puedan desahogarse se les señalará día y hora para ello.

En la práctica, si es que no se logró conciliar a las partes, la actora procede a acreditar su personalidad y a reproducir su escrito de demanda y a ratificarlo. La demandada o demandados proceden al acreditamiento de personalidad y a contestar la demanda en forma oral o por escrito.

La ley no lo establece, pero en la práctica y a solicitud de las partes se dan los diferimientos de la audiencia por estar en pláticas conciliatorias.

En algunas ocasiones y tratándose de demandados plurales, aparte del sindicato o sindicatos, sobre todo de demanda a empleados de confianza, se da la necesidad que se tenga que proceder a nombrar un representante común, conforme a la figura jurídica denominada litisconsorcio, en términos de lo dispuesto por el artículo 697 de la ley laboral.

Es válido el comentario del Dr. De Buen, respecto a la falla de redacción del legislador, referente la última parte de la fracción comentada: ...“y a los que por su

naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello".- Debiéndose entender que tratándose de peticiones que formulan las partes, para el supuesto de que fueran muy voluminosos los escritos o prolongada su exposición, de no concluirse en ese día, se tendrá que señalar un día determinado y una hora determinada para continuar con el desahogo de peticiones. Situación que se antoja fuera de lugar.

El ofrecimiento de pruebas es una consecuencia de las afirmaciones que se encierran en cada una de las peticiones y que, de acuerdo a la fracción VI del citado artículo 906, expresando: Concluida la exposición de las partes y formuladas las peticiones, se procederá a ofrecer y en su caso a desahogarse las admitidas. Al respecto el maestro De Buen, comenta en su obra⁹⁰, que de la fracción en comento se desprende que el desahogo de las pruebas que se ofrecen deberá ser en esa audiencia, sin perjuicio de que aquéllas que requieran de preparación especial como perfeccionamiento de documentos, desahogo de testigos o confesionales, se les pueda señalar fechas posteriores.

LA FRACCION VII DEL ARTICULO 906 dice: La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado.

⁹⁰ DE BUEN LOZANO, NESTOR, Ob. Cit. Pág. 568

LA FRACCION VIII, que es complemento de la anterior dice: Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

Cabe comentar que dada la naturaleza del procedimiento que consiste en la fijación de nuevas condiciones, como lo expresa De Buen⁹¹, la Junta requiere de verdaderos técnicos en qué apoyar su resolución, para lo cual nombra a tres peritos para que investiguen las causas que dieron origen al conflicto y que aunada la opinión de estos técnicos con las demás pruebas ofrecidas, se tendrán elementos para poder emitir una resolución.- Aquí destacan dos circunstancias, la primera es que el término concedido no varía respecto a los procedimientos de la ley de 1931 y 1970, y en cuanto a la segunda, que como lo comentamos también en su oportunidad, la opinión de los peritos no tienen fuerza vinculatoria respecto a la opinión de la Junta que obligue a ésta a emitir una resolución semejante al peritaje que se rinda, lo que traería consigo en considerar que éstos se subsumen a la opinión de la Junta, sin dejar de reconocer que el peritaje tiene una fuerza importante que debe pesar a la Junta en el momento en que emita su resolución.

Como se aprecia de la cantidad de requisitos que se contienen, así como de aquéllos que se pretenden que además deba contener, como lo expresa atinadamente el maestro Juan B. Climent, cuando expresa que se requiere una reforma que haga más ágil y menos farragoso el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica⁹², lo que permitirá que sea más utilizado por los sindicatos y con ello se evite la práctica

⁹¹ DE BUEN LOZANO, NESTOR, Op. Cit. Pág. 568

⁹² CLIMENT BELTRAN, JUAN B., Op. Cit. Pág. 251 y 252

nociva de simular planteamientos de esta naturaleza y crear en convenios que perjudican a los trabajadores.

En las condiciones apuntadas y por los motivos expuestos, resulta lógico suponer que el procedimiento está planteado en condiciones en las que la prueba toral es la pericial, lo cual se afirma en la siguiente ejecutoria:

PRUEBA PERICIAL. IDONEIDAD, EN EL CONFLICTO DE ORDEN ECONOMICO.- Dada la naturaleza del conflicto de orden económico, en el que se discute la situación financiera de una persona moral o física con carácter de patrón y la costeabilidad de la producción de bienes o servicios de su empresa, la prueba pericial es la idónea para acreditar las acciones o excepciones que en él se ejercitan.

Amparo Directo 20/88. Sindicato de Trabajadores de Autotransportes de Papantla, S.A.DE C.V.)Fidel Velázquez, C.T.M.) 16 de marzo 1988. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Informe 1988, Tercera Parte, pág. 486).

El nombramiento de comisiones por las partes, tiene sentido en cuanto a que ellos pueden indicar a los peritos las circunstancias específicas de las que consideran sean las causas que originan los problemas del conflicto.

El artículo 907, señala los requisitos que deben satisfacer los peritos designados por la Junta:

FRACCION I.- Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

FRACCION II.- Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate; y

FRACCION III.- No haber sido condenados por delito intencional.

Por lo que se refiere a la primera de las fracciones, el requisito de ser mexicano y estar en pleno ejercicio de sus derechos, obedece a razones de orden histórico y de seguridad. Recuérdese que a los médicos de las empresas se les pide el mismo requisito de nacionalidad, dado que con ello se garantiza que el perito no actuará parcialmente, sobre todo en aquellas empresas de capital extranjero, las que no son pocas en nuestro país.

Respecto al segundo de los requisitos y de acuerdo a las leyes correspondientes, al momento en que se acepta el cargo por los peritos y se procede a rendir el peritaje, se deberá acreditar por los peritos el requisito de estar autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre la que verse el peritaje, sobre todo tratándose de los casos de aspectos de carácter científico, se deberá acreditar que se tiene el título y cédula de profesional, de acuerdo a la ley de profesiones. Respecto a la fracción III, es obvio que quien va a proceder a rendir un peritaje, debe ser persona que no haya sido condenada por delito intencional, lo que garantizará que se trata de personas de suficiente solvencia moral.

El artículo 908, de la ley se refiere a la facultad que tienen las partes para hacer llegar las observaciones, estudios y demás elementos a los peritos directamente o a través de la Junta o de las comisiones, que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomadas en cuenta en su dictamen.

El artículo 909, faculta a los peritos para realizar las investigaciones o estudios tendientes a allegarse la mayor cantidad de información para poder emitir su dictamen, para lo cual pueden solicitar informes a las autoridades estatales, federales y a las instituciones particulares que se ocupen de problemas económicos, a las organizaciones sindicales, cámaras de comercio, las de industria y otras semejantes.

El artículo 910 establece el contenido del dictamen pericial el que deberá considerar:

FRACCION I. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;

Esta fracción es la más importante del peritaje, en cuanto a que en ella se puede establecer a quién corresponde la razón, situación que no se exigía en la reforma de 1970, o sea, a qué parte es a la que se deberá condenar en el juicio. Y tratándose de los juicios de imputabilidad con motivo de una huelga, en la que la vía que debe aplicarse es la de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, por medio del peritaje se podrá señalar con mayor objetividad a qué parte es a la que se le debe imputar el motivo de la huelga, sin que ello implique como antes se mencionó, que el peritaje necesariamente tenga que ser obligatorio a la resolución que emita la Junta.

FRACCION II. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciben los trabajadores

En esta fracción se deberá establecer, en términos de lo que constituye la situación económica del país y de la localidad en que está encuadrada la empresa o establecimiento, las condiciones de los trabajadores de la misma, situación que requiere de un estudio apegado a una realidad.

FRACCION III. Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellas;

FRACCION IV. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;

FRACCION V. La condición general de la industria de la que forma parte la empresa o establecimiento;

FRACCION VII. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional;

FRACCION VIII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

De las anteriores fracciones que enumeran los requisitos que debe contener el dictamen de los peritos que designe la Junta, se observa como novedad la fracción VII, referente a los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional, éste no se contenía en el procedimiento de la reforma a la ley de 1970.

Respecto a este dictamen que se pudiera considerar como oficial, puesto que los peritos que lo rinden son los autorizados por la Junta, el Dr. De Buen menciona⁹³ que dentro de los contenidos del mismo, sobre todo en cuanto a que el mismo va encaminado a ofrecer una fórmula de solución al conflicto en términos del artículo 919 de la ley, que posteriormente comentaremos, dice que deberá considerar entre otros muchos factores, aquéllos que son:

- a) Condiciones de la empresa (maquinaria, equipo, muebles, etc.)
- b) Sistemas de trabajo
- c) Nivel técnico del personal
- d) Tecnología en uso
- e) Productividad
- f) Dependencia del exterior (situación de capitales, tecnología, políticas financieras)
- g) Condición del mercado
- h) Línea de productos
- i) Composición y número de fuerza de trabajo
- j) Condiciones de trabajo, individuales y colectivas (costos)
- k) Situación financiera
- l) Estado de relaciones industriales
- m) Relaciones entre empresas y sindicato, en su caso
- n) Capacidad de crédito

El artículo 911, ordena que el dictamen rendido por los peritos se agregue al expediente y se entregue una copia a cada una de las partes. El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibirlas.

⁹³ Op. Cit. 569

Y el artículo 912, indica que: Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen de los peritos, podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo. La Junta, si se formulan objeciones al dictamen, citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes y en relación con los peritajes que rindieron; se podrán ofrecer pruebas, para que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

Es importante destacar que habiendo recibido el escrito que contiene el peritaje y habiéndose certificado la fecha de recepción del mismo por las partes, si no se formulan objeciones al dictamen o se hacen fuera del término concedido, ya no se abrirá la audiencia en la que deben concurrir los peritos, porque precluyó el derecho de las partes para que se abriera tal audiencia y consecuentemente, el amparo que se promoviera sería improcedente. Por el contrario, si las objeciones se hacen dentro del término concedido, se tendrá la obligación de la Junta de abrir la audiencia en fecha y hora determinada, a la que deberán concurrir los peritos designados por la Junta, para que puedan ser interrogados por las partes y ofrecer pruebas para comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen. Debemos recordar que el amparo que se interpone en contra de la resolución de un conflicto colectivo de naturaleza económica, deberá versar sobre posibles violaciones al procedimiento, en cuanto a que la Junta no cumplió con lo ordenado en capítulo que contiene los artículos que comentamos.

El artículo 913, contiene la facultad que se otorga a la Junta para practicar las diligencias que juzgue conveniente, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como solicitar a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909, fracción I de este capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones.

El artículo 914.- Es una consecuencia de lo dispuesto por el artículo 909, ya que en éste se establece la facultad de solicitar informes los peritos oficiales a las autoridades y a las instituciones privadas, y en aquél se establece el complemento al marcar la obligación de las autoridades y las instituciones particulares a rendir informes que se les soliciten por los peritos y la Junta.

El artículo 915.- Contiene el término para que las partes formulen sus alegatos una vez que han sido desahogadas las pruebas.

Y el artículo 916.- Establece que transcurrido el término para la presentación de alegatos, el auxiliar procederá a declarar cerrada la instrucción y a formular un dictamen dentro de los quince días siguientes que deberá contener:

FRACCION I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;

FRACCION II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubieren hecho las partes;

FRACCION III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por las partes;

FRACCION IV. Un extracto de los alegatos, y

FRACCION V. Señalar los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

Los artículos 917 y 918, ordenan que el dictamen se agregue al expediente y se entregue una copia a cada representante, para que el Presidente de la Junta cite a éstas a

una audiencia de discusión dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas las copias a los representantes.

Por último, el artículo 919 dice:

La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

Debe mencionarse, para el caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje, llegue a terminar un procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica o de por terminadas las relaciones colectivas de trabajo en una empresa o establecimiento, deberá condenar a los patrones a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en términos de lo que dispone el artículo 436, del referido ordenamiento.

Y que en los casos en que se trata de reducción de personal y no del cierre total de una empresa o establecimiento, se deberá de actuar en términos de lo dispuesto por el artículo 437 de la Ley Laboral.

ARTICULO 437.- Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Obsérvese que la ya exigua indemnización que establece la ley, se prefiere evitar por los patrones, conviniendo con los representantes del sindicato titular del Contrato

Colectivo de Trabajo, menores prestaciones que las consignadas en las disposiciones antes mencionadas.

Con lo anterior podemos concluir que si bien es cierto que el único patrimonio del trabajador es su fuerza de trabajo, representado por la estabilidad en su empleo o trabajo, es importante que éste se procure preservarlo por el legislador, procurando establecer mecanismos que permitan al trabajador su permanencia en la fuente de trabajo, recordado que detrás de cada obrero o empleado hay una familia que espera se le de algo de comer.

Por todo lo anterior es que se hace presente lo expresado por la escritora Forrester: "Deploramos más los salarios de hambre que se pagan a la mano de obra super explotada en esos países donde reina la miseria, frecuentemente colonizados por la deuda externa (entre otras cosas). Deploramos el subempleo que provoca en nuestras regiones y casi envidiamos a esos desgraciados, en verdad reducidos en condiciones sociales escandalosas... ¡cosa que sabemos pero nuestro conformismo no tiene límites!

...A propósito del trabajo, es común lamentar que se le quita a uno lo que se le da al otro. O regocijarse que le den a uno lo que se le quita al otro. Leemos, por ejemplo, que en el Ministerio de Trabajo esperan alcanzar el objetivo de que dos de cada tres contratados nuevos sean jóvenes. Esto expresa una muy buena voluntad, pero significa que dos de cada tres desocupados mayores no hallarán empleo porque la cantidad de puestos, lejos de aumentar, generalmente disminuye. Lo mismo sucede cuando, al aumentar el desempleo, hay quienes se regocijan al ver disminuir el porcentaje de desocupados de larga data; en este caso, los jóvenes habrán obtenido incluso menos empleos que lo que hacía temer el aumento de la desocupación.⁹⁴

⁹⁴ FORRESTER, VIVIANE, El Horror Económico, Ed. Fondo de Cultura Económica, pág. 131 y 132, México, 1997.

Por ello debemos concluir con la idea de que es preferible que la calificación de suspensión de los conflictos colectivos de naturaleza económica, debiera quedar en la decisión más amplia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que la que actualmente realizan en forma automática, basada en las prohibiciones que se establecen en los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, de suspender el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, para que antes de emitir su decisión se debiera escuchar y permitir ofrecer pruebas en relación a la posible suspensión, a efecto de que estos tribunales pudieran tener mayores elementos respecto a las pretensiones formuladas por él o por los promoventes de los conflictos colectivos y la valoración del emplazamiento a huelga, analizándose los motivos de ésta, para saber si el ejercicio del derecho de huelga es coincidente o contrario a los intereses de los actores o demandados en un conflicto de naturaleza económica, con la limitante de que no se menoscabe el derecho de huelga, sobre todo cuando los intereses de la mayoría de los trabajadores se ven afectados por componendas entre líderes y patronos, previamente a la interposición de los emplazamientos a huelga.

Lo anterior significaría que podrían subsistir ambos procedimientos, salvo en aquellos casos en que se estuviera ante la presencia de verdaderos estallamientos de huelga por una negativa a las revisiones contractuales, salariales o violaciones reales a la contratación colectiva. Consecuentemente las Juntas deberían tener en cuenta las peticiones de los trabajadores al momento de resolver sobre la suspensión del procedimiento de naturaleza económica.

Lo antes expuesto presupone que mediante el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, permitirá conocer cuál es el estado económico y financiero real de las empresas que pretenden suspender o dar por terminadas las relaciones laborales.

Permitirá que los principales afectados puedan defender sus intereses, agotando su garantía de audiencia.

Los trabajadores recibirán indemnizaciones en los términos de ley y no las cantidades que acuerden patronos y líderes.

Se preservará el derecho de huelga, para en caso en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje consideren que es procedente la suspensión de los conflictos colectivos de naturaleza económica, cuando se atente contra el ejercicio del derecho de huelga por la interposición del procedimiento colectivo de naturaleza económica.

C O N C L U S I O N E S

1.- A la Constitución Mexicana de 1917, corresponde ser la primera en plasmar las garantías denominadas sociales, que se conciben como una contraprestación que debe otorgar el Estado a los hombres por el simple hecho de su existencia y trabajo. Tal garantía se hace presente en el Derecho del Trabajo, en función de los postulados que establece el artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

2.- Como se expresó, las clases obrera y patronal de nuestro país, forman el principal sistema de producción del Estado Nacional, bajo su rectoría se establece una legislación en la que funge como árbitro, con el propósito de que se logre la armonía entre los denominados factores de la producción.

3.- La clase obrera mexicana tuvo que organizarse para que en forma colectiva se fortificara y también su antagonista la patronal y con ello al mismo Estado. Primero como sociedades mutualistas y cooperativas hasta lograr la organización sindical y con ello el derecho de huelga y la contratación colectiva.

4.- La clase trabajadora, requiere fortalecer sus organizaciones y sus contrataciones colectivas, mediante la discusión democrática a su interior, y así poder ir depurando sus cuadros dirigentes, para tener auténticos representantes que ante la clase patronal pugnen por mejores condiciones de vida y trabajo de sus representados.

5.- La clase patronal, se ha venido organizando de incipientes patrones medievales a empresarios modernos y nacionalistas que buscan equilibrar su fuerza con la sindical, mediante agrupaciones a nivel regional, estatal y nacional, pretendiendo equilibrar el derecho de huelga si no con el del paro, si con el de la organización, puesto

que el paro patronal aún cuando está plasmado en la ley, en el artículo 123 Constitucional, Fracción XIX y reglamentado en la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a las limitantes que históricamente se han tratado.

6.- El desequilibrio entre trabajadores y patrones (factores de la producción) surge por la interpretación o aplicación de la norma, por su carencia o incumplimiento; dándose el conflicto, el cual puede resolverse en forma de autocomposición o por la intervención de un árbitro o conciliador o mediante la aceptación del derecho como en el caso de la huelga y la firma, revisión, reparación del contrato colectivo de trabajo o por la resolución de la autoridad competente, cuando las Juntas de Conciliación y Arbitraje emiten su laudo, en los conflictos sometidos a su jurisdicción.

7.- La huelga es el derecho de los trabajadores para suspender temporalmente el trabajo de una empresa, con el objeto de conseguir el equilibrio económico y social entre la clase trabajadora y los patrones o capital. El paro es la facultad que tienen los patrones de suspender o cesar las actividades de una empresa o empresas por razones de carácter económico o jurídico, previo o mediante la autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

8.- El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica tiene por objeto la solución de condiciones económicas de las empresas que pueden ocasionar el cierre temporal o definitivos de las mismas, por un exceso en la producción o por la incoherencia manifiesta de la producción.

9.- Actualmente el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica es letra muerta, debido a que su ejercicio por los patrones, queda suspendido por la simple presentación del emplazamiento a huelga de los sindicatos titulares de la contratación colectiva en cada empresa o establecimiento.

10.- La suspensión del procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, ha ocasionado que las empresas en algunos casos no puedan cesar la producción, no obstante su incosteabilidad manifiesta, llegándose a las quiebras y cierre de las fuentes de trabajo. O en otros casos, el despido masivo y en condiciones desventajosas de los trabajadores, mediante convenios que a espaldas de éstos formulan diariamente patronos e inescrupulosos dirigentes sindicales.

11.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica no deben de suspenderse en todos los casos, como actualmente se dispone en la Ley, sino que debería quedar a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje tal decisión, tomando en cuenta aquellos casos en que pudiera atentarse contra el ejercicio del derecho de huelga.

BIBLIOGRAFIA

- Altamirano, Ignacio, **Historia Obrera, Vol. I**, Editorial CEHSMO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1974
- Araiza, Luis, **Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Tomos II**, 2ª. Ed. Casa del Obrero Mundial, México 1975
- Báez Martínez, Roberto, **Derecho Constitucional**, Editorial Cárdenas Editor, México 1979
- Barajas Montes de Oca, Santiago, **Procedimiento para la Integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje**, Estudio en Memoria de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, Editorial UNAM, México 1987
- Barona de la, Miguel, **Algunas Consideraciones Económicas y Sociales sobre la Contratación Colectiva de Trabajo**, Artículo escrito en la Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, Núm. 4, Estado de México 1986
- Cervantes Campos, Pedro, **Los Procedimientos en la Ley Federal de 1931**, de la obra: Origen y Repercusión de la primera Ley Federal del Trabajo, Ed. S.T.P.S. 1981
- Cervantes Campos, Pedro, **Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral**, Ed. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, S.T.P.S., México 1981
- Climént Beltrán, Juan B., **Derecho Sindical**, Ed. Esfinge, S.A.de C.V., México 1994
- Climént Beltrán, Juan B., **Elementos de Derecho Procesal del Trabajo**

Climént Beltrán, Juan B., **Ley Federal del Trabajo Comentada**, Ed. Esfinge, S.A., México 1987

Córdova Arnaldo, **La Revolución y el Estado Mexicano**, Ed. ERA, México 1989

D'Ors, J. A., **Derecho Privado Romano**, Universidad de Navarra, S.A., Sexta Edición Revisada, Pamplona, España 1986

De Buen Lozano, Néstor, **Cuestiones Laborales**, Ed. UNAM, México 1988

De Buen Lozano, Néstor, **Derecho Procesal del Trabajo**, Ed. Porrúa, México 1990

De Buen Lozano, Néstor, **El Ciento Veintitrés**, Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Victor Russomano

De Humboldt, Alejandro, **Ensayo Político sobre el Reino de la Nueva España**, Ed. Porrúa, S.A., México 1984

De la Cueva, Mario, **Derecho Mexicano del Trabajo**, Ed. Porrúa, S.A. México 1963

De la Cueva, Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I**. Ed. Porrúa, México 1990

De la Cueva, Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II**, Ed. Porrúa, México 1991

Deveali, Mario L., **Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo V**, Editora e Impresora, S.A., Buenos Aires, Argentina 1972

Forrester, Viviane, **El Horror Económico**, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1997

García Maynes, Eduardo, **Doctrina Aristotélica de la Justicia**, Ed. UNAM 1973

Gómez Robledo, Antonio, **La República de Platón**, Ed. UNAM 1971

Leal, Juan Felipe, **México, Estado, Burocracia y Sindicatos**, Ed. El Caballito, México 1986

Leal, Juan Felipe, **Del Mutualismo al Sindicalismo**, Ed. El Caballito, México 1991

Mancisidor, José, **La Revolución Mexicana**, Ed. Mexicanos Unidos, México 1970

Molina Roqueñí, Felipe, **Declaración de Derechos Sociales**, Ed. Del V. Congreso Iberoamericano del Trabajo y de la Seguridad Social, México 1974

Peña Samaniego, Heriberto, **Río Blanco**, Ed. S.T.P.S., México 1986

Rawls, John, **Teoría de la Justicia**, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1995

Recasen Siches, Luis, **Introducción al Estudio del Derecho**, Ed. Porrúa 1977

Santos Azuela, Héctor, **Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo**, Ed. UNAM, 1987

Scelle, G., citado por Trueba Urbina, Alberto, **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**, Ed. Porrúa, México 1973

Silva Herzog, Jesús, **Breve Historia de la Revolución Mexicana**, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1973

Trueba Urbina, Alberto, **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**, Ed. Porrúa, México 1973

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo de 1931

Ley Federal del Trabajo de 1970

Ley Federal del Trabajo de 1980

REVISTAS, DOCUMENTOS Y OTRAS FUENTES

Exposición de Motivos del Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1981, del Presidente Constitucional Ing. Pascual Ortíz Rubio. Origen y Repercusión de la Ley Federal del Trabajo.

Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada al H. Congreso de la Unión por el lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el 9 de diciembre de 1968. Capítulo LXI. Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, Diario Oficial de la Federación.

Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, Fracción XXXVII.

La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. Guía Práctica, OIT, Ginebra, Suiza, 1ª. Edición 1971.

La Verdad sobre la Expropiación de los bienes de las Empresas Petroleras. Gobierno de México, Editorial Talleres Gráficos de la Nación 1940.

DICCIONARIOS

Diccionario de la Lengua Española, Decimonovena Edición, UNAM 1970.

**EL PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE
NATURALEZA ECONOMICA Y SUS REPERCUSIONES**

C A P I T U L A D O

Prólogo

II Panorama de la Justicia

II. Las Partes en la Relación Laboral

- 1. La Clase Obrera Mexicana**
 - 1.1. Antecedentes**
 - 1.2. El Mutualismo y el Cooperativismo**
 - 1.3. El Sindicalismo**

- 2. El Patrón y la Empresa**
 - 2.1. Antecedentes**

III. Los Conflictos en Materia de Trabajo

- 1. Clasificación de los Conflictos de Trabajo**
 - 1.1. En razón de las partes que intervienen**
 - 1.2. Atendiendo a los intereses involucrados**
 - 1.3. Subdivisión de acuerdo al Maestro de la Cueva**
 - 1.3.1. Obrero-Patronales**
 - 1.3.2. Inter-Obreros**

- 1.3.3. Inter-Sindicales**
- 1.3.4. Entre Obreros y Sindicato**
- 1.3.5. Entre Patronos**
- 1.3.6. Entre Sindicatos y el Estado**

- 2. La Solución de los Conflictos Laborales**
 - 2.1. El Trato directo y la Conciliación**
 - 2.2. La Transacción**
 - 2.3. La Mediación**
 - 2.4. El Arbitraje**
 - 2.5. La Jurisdicción de Trabajo**
- 3. Antecedentes previos al Constituyente de 1917**

IV. Los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica

- 1. Tratamiento Constitucional de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica**
- 2. Reglamentación de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica en la L.F.T. de 1931**
- 3. El Procedimiento en las Reformas a la Ley de 1970**
- 4. El Procedimiento**
- 5. Las Reformas de 1980**

- 6. Artículos que motivan la Aplicación de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica**
 - 6.1. Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica**

- 7. Suspensión o Terminación de las Relaciones Colectivas**
 - 7.1. Las Partes**
 - 7.2. Justificación de la Demanda**
 - 7.3. El Procedimiento**

Conclusiones

Bibliografía

Capitulado