

252  
2 ej



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

" ARAGON "

## LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
MARIA SILVIA NEGRETE MENDEZ

ARAGON EDO. MEX.

1990

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **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 está 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.

<b>LA QUIEBRA EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO</b>		págs.
<b>INTRODUCCION</b>		1
 <b>CAPITULO I</b>		
<b>CONCEPTOS GENERALES</b>		
1.	ANTECEDENTES HISTORICOS.....	3
2.	CONCEPTO DE QUIEBRA.....	7
2.1.	LA QUIEBRA EN EL DERECHO MERCANTIL.....	8
3.	LAS RELACIONES LABORALES.....	11
4.	LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.....	12
5.	CONCEPTO DE HUELGA.....	14
6.	EL CONTRATO COLECTIVO.....	18
 <b>CAPITULO II</b>		
<b>LOS CONFLICTOS LABORALES</b>		
1.	CONFLICTOS INDIVIDUALES.....	31
2.	CONFLICTOS COLECTIVOS.....	33
2.1.	CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.....	35
2.2.	CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA JURIDICA.....	44
 <b>CAPITULO III</b>		
<b>LA QUIEBRA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO</b>		
1.	LA QUIEBRA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.....	46
2.	LA QUIEBRA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.....	54

3.	LA QUIEBRA EN LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.....	Págs. 56
----	--	-------------

#### CAPITULO IV

##### LA QUIEBRA EN UN CONFLICTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONOMICA

1.	PLANTEAMIENTO.....	61
2.	TRAMITACION.....	67
3.	CONCLUSION.....	74

#### CAPITULO V

##### EFFECTOS DE LA QUIEBRA EN UN CONFLICTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONOMICA

1.	RELACIONES OBRERO-PATRONALES.....	76
2.	REPERCUSSIONES EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	81
3.	CONSECUENCIAS DE LA QUIEBRA.....	88

#### CAPITULO VI

##### EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN LA QUIEBRA

1.	EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN LA QUIEBRA.....	90
2.	EFFECTOS JURIDICOS.....	92
	CONCLUSIONES.....	96
	BIBLIOGRAFIA.....	98

## INTRODUCCION.

La quiebra moderna es el resultado de la fusión del derecho romano con el germánico, siendo hasta la edad media en que se le conoció con este nombre, destacándose principalmente en Italia por la gran afluencia comercial favorecida por su situación geográfica.

Siendo pues la quiebra preponderantemente mercantil, sus efectos en cuanto a su declaración y su sentencia, afecta el ámbito laboral en cuanto a las relaciones de trabajo.

El problema fundamental que se suscitó en la elaboración del presente trabajo, fue precisamente el tratar un tema del derecho mercantil dentro del derecho laboral para integrarse en un sólo tema que es "La quiebra en los conflictos colectivos de naturaleza económica en el derecho mexicano del trabajo", en razón de que las consecuencias de la quiebra se relacionan directamente con la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la empresa en bancarrota, situación

que no ha sido prevista por el derecho laboral.

Respecto al capítulo IV titulado "La quiebra en un conflicto colectivo de naturaleza económica", nos permitimos aclarar que la empresa Aeroméxico, S.A. de C.V., fue elegida al azar, en fecha anterior a que se declarara en quiebra, por lo que la solución al caso hipotético que se plantea, es diferente a la sentencia que se dictó en los juzgados de los concursales, considerando que hubiera sido más benéfico para los trabajadores, que se tramitara un conflicto colectivo de naturaleza económica y así preservar la fuente de empleo.

Al emprender el estudio de la institución de la quiebra se presenta una problemática, nuestra ley, a diferencia de otras, especialmente las de tipo alemán, regula la quiebra dentro del Código de Comercio, como asunto de exclusiva competencia de la materia mercantil, y coloca las normas del derecho sustantivo junto a las de derecho procesal, sin referencias específicas al procedimiento ordinario. Esta distribución acientífica heredada del Código Francés, influyo hasta hace algunos años en las exposiciones doctrinales, las que no consiguieron hacer una clara distinción entre la materia que pertenece al derecho privado y la que corresponde al derecho procesal.

Aunque es claro que las normas dispositivas y las instrumentales están mezcladas y distribuidas desordenadamente, se pueden distinguir en ellas:

a) Un derecho formal de la quiebra, que se refiere a la ordenación procesal, es decir, a la actividad judicial de sus órganos.

b) Un derecho material, que regula los efectos y la influencia del estado de quiebra, de acuerdo al derecho privado (civil y mercantil) entre el quebrado en relación con sus acreedores.

Algunos tratadistas contemplan la figura de la quiebra dentro del derecho romano, desde el punto de vista de su ejecución personal, caracterizada por una extrema crueldad, fijándose tres estadios sucesivos dentro del procedimiento de ejecución romano; en primer término; la ejecución exclusivamente sobre la persona del deudor, en segundo lugar; la ejecución subsidiaria sobre los bienes como derogación de la ejecución personal, cuando los acreedores no podían proceder directamente sobre el deudor, y por último la prevalente ejecución patrimonial; fases que coinciden respectivamente con las épocas, arcaica, clásica y pretoria, dichas fases de ejecución se encuentran consagradas en las XII Tablas, llegándose inclusive a afirmar que ante la concurrencia de varios acreedores ante un mismo deudor insolvente, este era vendido como esclavo, y con el producto de su venta se hacía el pago de los acreedores.

Con el transcurso del tiempo se mitigó la excesiva crueldad del procedimiento ejecutivo (1), dando como consecuencia la aparición al procedimiento de ejecución patrimonial, que consistía en la venta de los bienes del deudor, o bien la repartición de los mismos entre los acreedores, este cambio de procedimiento se debió a las protestas de la plebe contra la legislación vigente con anterioridad, este nuevo modo de procedimiento se vio instruido por la "Lex Poetelia" (326 A.C.) mediante la cual, el deudor, que llega a encontrarse en una situación de insolvencia ofrece a sus acreedores los bienes que le quedan para que éstos los vendan y puedan cobrar sus créditos, así el deudor evitaba la prisión y la nota infamante, declarando solemnemente ante el magistrado su situación y excluyéndose así la posibilidad de la ejecución personal (2).

A pesar de los rasgos distintivos del procedimiento anteriormente señalados, no se puede considerar a los mismos como un antecedente real del delito de quiebra ya que no existía la distinción entre deudor comerciante y deudor no comerciante, tal circunstancia descalifica al procedimiento ejecutivo, en sus tres fases como antecedente histórico de la quiebra en su actual dimensión jurídica (3).

... "El derecho romano no reconoció la institución del concordato, o sea, el conveio celebrado por el quebrado y sus acreedores mediante el cual se pone fin al juicio de quiebra..." (sic) (4).

Con la caída del imperio romano de occidente y las constantes invaciones de los pueblos bárbaros, principalmente los germanos, dio como resultado la fusión de las instituciones jurídicas en un mismo territorio, perfeccionándose el derecho romano con el derecho germano, dando paso así a un nuevo sistema político social y económico, que es la Edad Media,

- (1) Landrove, Díaz Gerardo, Las Quiebras Punibles, Editorial Bosch, Barcelona, España, 1970, pp. 11 a 17.
- (2) Landrove, Díaz Gerardo, ob. cit. p. 18.
- (3) Ibidem p. 20
- (4) Pallares, Eduardo, Tratado de la Quiebra, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1937, p. 29.



caracterizada por un derecho estatutario, teniendo como principal representante al derecho estatutario italiano, prevaleciendo las penas rigurosas contra los quebrados, en los mencionados estatutos se caracterizaban por llevar el nombre de la ciudad en que iban a regir, y los cuales tenían el rango de reglamento, se autorizaba el tormento como medida de apremio para obligar a los deudores a hacer el pago de sus deudas, además de que todo quebrado era sospechoso de fraude, existiendo ya en este momento histórico la distinción entre deudor comerciante y deudor no comerciante, siendo más severas las medidas al deudor comerciante, que iban desde las notas infamantes, como eran la imposición de birretes blancos o verdes en las ferias en que realizaban su actividad comercial; la pérdida de la ciudadanía; incapacidad para ejercer el comercio; hasta la pena capital, suponiendo así una verdadera muerte civil, por la serie de incapacidades tanto políticas como civiles a que el quebrado se veía reducido.

Consecuentemente con la evolución del comercio, propiciado por las ferias medievales; por las cruzadas, el derecho estatutario italiano se fue infiltrando en otras ciudades europeas junto con el comercio, las cuales se vieron influenciadas por las regulaciones jurídicas que fueron acogidas y aplicadas en sus principios fundamentales y en especial a la figura jurídica que nos ocupa que es la quiebra, al igual que fueron asimiladas las penas impuestas al quebrado, que no eran impuestas exclusivamente al deudor insolvente, sino que se extendía a terceras personas ligadas a éste ya fuese por vínculos de parentesco o de ejercicio de la actividad comercial, inclusive los estatutos lombardos establecían el bando, que consistía en retirar la protección legal tanto en la persona como en el peculio del quebrado, y este era impuesto a los padres, hermanos, descendientes mayores de dieciocho años que convivieran con el quebrado, en el momento de la quiebra, o procedente a ésta, incluyéndose a los gerentes o factores, y a los socios; consecuentemente se hacía obligatorio el arresto de todas las personas enumeradas anteriormente, como si fueran deudores directos.

Dentro de la legislación española, encontramos disposiciones legales relativas a la quiebra, ofreciendo caracteres análogos a los que se muestran en otras naciones europeas cristianas. Destaca la posibilidad, que en un principio, el deudor insolvente fuera reducido a servidumbre, ya fuese de

manera permanente o bien temporal por su acreedor; privando posteriormente, la facultad de suprimir la libertad al deudor, para abrir así el camino a un procedimiento más humanizado, en el que el quebrado podía responder con sus bienes, evitando así la pena corporal.

El tratadista Lorenzo Benito, hace grandes elogios de la legislación española, relativa a las quiebras y subraya todas las ventajas respecto a los demás países europeos, afirmando que la legislación española, fue inspiradora del Código francés, italiano, belga, rumano, y de otros países europeos, enfatizando el hecho de que en la Ley de las Siete Partidas, se encontraba el antecedente histórico de las actuales legislaciones en materia de quiebras (5), llegándose a dar tres tipos de quebrados, el primero consistía en que la quiebra se producía por la ausencia o falta de papeles y cuentas, lo que causaba notorios daños a otros comerciantes, y que vino a ser la causa por la cual no se hacía el pago a tiempo de sus deudas pero el quebrado poseía bienes suficientes para cubrir sus obligaciones pecuniarias para con sus acreedores; la segunda clase de quebrados estaba constituida por aquéllos deudores que por infortunios imprevisibles en mar o tierra, sus caudales quedaban alcanzados, y se veían precisados a dar por terminados sus negocios, considerándose por su negligencia como quebrados fraudulentos; al tercer tipo de quebrados, se les distinguía por arriesgar patrimonios ajenos con dolo y mala fe; ésta clasificación tripartita quedó plasmada en el Código de Comercio español de 1829, configurándose el elemento objetivo, o sea que todo quebrado era susceptible de que se le impusiera una pena ya fuese pecuniaria o personal, característica de los procedimientos arcaicos y primitivos.

Dentro de la legislación francesa, la Ordenanza más antigua que trata de las quiebras, es la de Francisco I, firmada en Lyon Francia el 10 de octubre de 1536, la cual procedía de manera idéntica al procedimiento que se aplicó dentro de las legislaciones italiana, y española; en cuanto a las sanciones éstas eran aplicadas con extrema dureza, llegándose inclusive a destacarse la Ordenanza de 1560, expedida por Carlos IX, en que se decretaba la pena de muerte en contra de los quebrados que eran juzgados conjuntamente por el delito de fraude.

(5) Pallares, Eduardo, ob. cit., p. 38.

Posteriormente la legislación francesa se mostró más benigna en cuanto a los quebrados, concediéndoseles una moratoria, otorgada por los reyes franceses.

Finalmente se llega a la conclusión, de que tanto la legislación española como la francesa, al igual que otras legislaciones europeas en materia de quiebra, derivan principalmente de los estatutos italianos, atreviéndonos a afirmar que la figura de la quiebra nace y se desarrolla dentro de la vida jurídica en la Edad Media, teniendo su principal asiento en el derecho estatutario italiano.

Después de haber visto el surgimiento y desarrollo de la quiebra; en el siguiente punto veremos la definición sobre la misma.

## 2. CONCEPTO DE QUIEBRA

El concepto de quiebra, ha sido tratado y definido por diversos autores y sobre el mismo aportan las siguientes definiciones.

... "La quiebra como una institución no económica, sino procesal, es un juicio ejecutivo y de carácter universal que tiene por objeto determinar el activo y pasivo del comerciante que ha cesado en sus pagos para que mediante la liquidación de su patrimonio o de acuerdo con la prelación establecida en la ley se pague a los acreedores en la medida que lo permitan sus bienes ..." (6)

(6) Arilla, Bas Fernando, Manual Práctico del Litigante, 10a. Editores Mexicanos, México, D.F., 1978, p. 233.

El tratadista Luis Muñoz, conceptua la quiebra de la siguiente manera... "La quiebra es una institución que modifica la capacidad civil que afecta a las relaciones patrimoniales en relación al activo y pasivo de su patrimonio y que fija incapacidades para ejercer el comercio..." (7).

El mismo autor en su obra Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, la define como ... "el estado jurídico del comerciante declarado legalmente por la autoridad judicial por haber cesado aquél en el pago de sus obligaciones..." (8)

Nosotros consideramos a la quiebra, como una institución del Derecho Mercantil que define el estado del comerciante que ha cesado en el pago de sus obligaciones.

La quiebra en el derecho mercantil, es la acción y situación del comerciante que no puede satisfacer las deudas y obligaciones contraídas, ya por el vencimiento de algunas o bien porque no dispone de fondos o bienes que le son debidos; ya por notoria falta de recursos económicos.

## 2.1. LA QUIEBRA EN EL DERECHO MERCANTIL

Podemos hablar de la quiebra dentro del derecho mercantil, como una institución jurídico procesal, que se basa en la cesación de las obligaciones del comerciante y de su surgimiento en la edad media, que se ubica con la caída del imperio

(7) Muñoz, Luis, Derecho Mercantil, 6a. edición, Cárdenas y Editores Mexicanos, México, D.F., 1978, p. 233.

(8) Muñoz, Luis, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., pp. 266 a 267.

romano de occidente, propiciado por las frecuentes invasiones de los pueblos bárbaros principalmente el germano, esta situación originó la decadencia de la actividad comercial que abrieron vías de comunicación con el cercano oriente, provocando con ello un intercambio de productos de los diferentes países europeos, principalmente en Italia debido a su posición geográfica que benefició a sus moradores para llevar a cabo las actividades de tipo mercantil, pero surgió un importante problema que era la carencia de una legislación capaz de regular las operaciones mercantiles, esta debilidad de poder político y legislativo incapaz de decretar leyes con validez general que resolvieran satisfactoriamente los problemas ocasionados por el auge comercial, dio origen a la agrupación de comerciantes en gremios, estableciéndose tribunales encargados de dirimir las controversias entre sus agremiados, dejando a un lado los ordenamientos del derecho común siendo éste un derecho consuetudinario, que satisfacía las necesidades propias del comercio.

Las resoluciones de los tribunales mercantiles, fueron recopiladas en forma genérica y específica, formando estatutos u ordenanzas difiriendo unas de otras de acuerdo a la ciudad de origen, tales recopilaciones recibieron en Italia el nombre de estatutos agregándole además el nombre de la ciudad donde iban a regir, principalmente poblaciones marítimas.

Por otra parte, el derecho mercantil tenfa un carácter predominantemente subjetivo, en el cual su aplicación se limitaba a los comerciantes, pero con el transcurso del tiempo y la implantación del elemento objetivo se amplia el ámbito del derecho mercantil, al poder ser competentes los cónsules o jueces mercantiles, capaces de dirimir las controversias suscitadas entre comerciantes y personas que ejecutaban actos comerciales sin ser propiamente comerciante, entre los casos que pueden citarse destaca la celebración de letras de cambio, e inclusive con la figura jurídica de la quiebra, en la que si bien es cierto, el deudor insolvente ostentaba el carácter de comerciante, sus acreedores no necesariamente tenían que ser comerciantes, estos conflictos eran ventilados ante los tribunales mercantiles.

Por su parte el Doctor Antonio Brunetti, tratadista de derecho mercantil, en relación al tema que nos ocupa expone que la quiebra es la organización de los medios legales de liquidación del patrimonio, encaminada a hacer efectiva y coactivamente la responsabilidad personal del deudor insolvente por lo que sus acreedores participan de un modo igual en la distribución del importe de la enajenación de sus bienes, constituyéndose de esta manera entre los acreedores una comunidad de pérdidas.

La liquidación de los patrimonios es una forma de distribución de riqueza, y al ser repartida ésta entre los acreedores, la labor de distribución se confía a la administración pública, para preservar el interés colectivo, sobre el interés particular, por consiguiente la quiebra es un sistema de liquidación que tiene por objeto la distribución por partes iguales del patrimonio del deudor, marcando así el límite de la liquidación del patrimonio del quebrado, con lo que puede agregarse que el Estado es el que habiendo recogido el monto total de la liquidación de la masa patrimonial del deudor debe una parte a cada acreedor.

La liquidación concursal es considerada, como un proceso universal en cuanto que beneficia a todos los acreedores que vienen a ser destinatarios de la liquidación, se desarrolla como ejecución colectiva, en la edad media con mayor precisión en Italia por el resultado de la fusión de las instituciones romanas con el derecho germano, en especial el sistema relativo a la ejecución patrimonial, que se realizaba mediante la forma de la prenda y el apoderamiento, es decir si el deudor no cedía sus bienes a los acreedores éstos los tomaban, tan eficaz fue este sistema que se adoptó en otros países de Europa, así por ejemplo en Alemania la administración estaba controlada por el estado a través del organismo concursal, régimen que prevalece hasta la actualidad.

Nuestro ordenamiento admite la quiebra sólo para los comerciantes, ya sean personas físicas como personas morales, dicha clasificación afecta sólo al sujeto más no así el motivo del crédito. En la quiebra existe una estricta separación entre la masa activa y la masa pasiva, desde el momento de la declaración de la

quiebra, el deudor insolvente queda privado de la administración de sus bienes, que viene a ser una pérdida del derecho de propiedad sobre éstos, restringiéndose también el derecho de disposición que se transfiere al síndico que desde este momento se encargará de la administración de los bienes del quebrado.

Como resultado de la quiebra, la cual no modifica el régimen de propiedad sino el de posesión; el quebrado ya no tiene disponibilidad de su patrimonio, porque el mismo ha dejado de ser de su propiedad, ya no posee en nombre propio sino en nombre de la masa concursal, aunque ésta no es una persona sino un patrimonio destinado a satisfacer los derechos de los acreedores, tal motivo justifica la pérdida de la posesión del quebrado sobre sus bienes que se transfieren al órgano de la quiebra, encargado de hacer efectivo este destino.

Es muy importante la trascendencia de la quiebra en el derecho mercantil, pero sus repercusiones en el derecho del trabajo se ven íntimamente relacionadas con las relaciones laborales.

### 3. LAS RELACIONES LABORALES

Toda relación laboral es una relación jurídica por lo tanto es prudente dar un concepto de la misma.

Savigny, dentro del derecho moderno le corresponde exponer el concepto de relación jurídica como... "una vinculación entre dos o más personas, determinadas por una norma jurídica..." (9)

La relación jurídica se halla pues, en forma hipotética en la norma, lo cual no quiere decir que la relación jurídica tenga que estar en la norma antes que en la vida de la sociedad, ya que por su propia vitalidad estas situaciones son comunes, una

(9) De Buen, Lozano Nestor, Derecho del Trabajo Tomo I 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., p. 510.

relación no es jurídica por sí, sino lo es, por su aptitud para ser apreciada jurídicamente en vista de una razón o fundamento de derecho.

El Doctor Mario de la Cueva, describe a la relación de trabajo como:..." la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias..." (10)

De la anterior definición se puede tomar en cuenta que la prestación del trabajo determina la existencia y aplicación laboral del derecho laboral, el cual tiene un carácter imperativo, sin tomarse en cuenta la voluntad del patrono ni del trabajador, solamente importa la prestación del trabajo, la cual proviene y se deriva de la ley, y su fuerza de imperio se vigoriza por encontrarse plasmado en los contratos colectivos.

La relación de trabajo nace de un estado de necesidad, que no puede confundirse con una obligación.

La esencia de la relación de trabajo consiste sobre todo, que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono.

#### 4. CONFLICTOS COLECTIVOS.

Los conflictos colectivos de trabajo han existido siempre, cambian sus formas al surgir nuevas instituciones pero el problema de fondo es básicamente el mismo, la desigualdad de las clases sociales, por lo que no terminará hasta que se establezca un equilibrio en la sociedad y se logre la integración y reivindicación de los obreros.

(10) De la Cueva, Mario, Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F., 1959, p. 467.



Daremos algunas definiciones de conflictos colectivos de trabajo:

El profesor hispano Don Eugenio Pérez Botija, sostiene que los conflictos de trabajo son:

..."Toda serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo, considerando a éstas desde un paro de masa, una huelga, hasta la más leve controversia, sobre tal o cual medida disciplinaria que se aplique a un trabajador (11).

Citando a tratadistas mexicanos los mismos aportan las siguientes definiciones:

El Licenciado J. Jesús Castorena dice:

..."Son conflictos de trabajo, las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero, con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia e interpretación del contrato de trabajo..." (12).

El doctor Trueba Urbina, en su obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, establece respecto a los conflictos de trabajo lo siguiente: "...los conflictos o pugnas o malos entendimientos, entre los trabajadores y patrones, sólo entre aquellos en relación con la lucha de clases, cuestiones legales-laborales o económicos, que requieren intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos, todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre..." (13).

---

(11) Pérez Botija Eugenio, Derecho del Trabajo, Nueva Enciclopedia Jurídica, T. I., Barcelona España, 1950, p. 302.

(12) Castorena, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 2a. edición, México, D.F., p. 231.

(13) Cepeda, Villarreal Rodolfo, Concepto y Clasificación de los Conflictos del Trabajo, Revista del Trabajo, Tomo XXX, Número 119.

Por su parte el doctor Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo tomo II, afirma lo siguiente: "...los conflictos de trabajo, son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo..."(14).

La idea de conflicto colectivo despierta la noción de una colectividad, y en efecto, los conflictos del derecho del trabajo suponen por lo menos, la presencia de la comunidad obrera.

Entonces podemos decir que los conflictos colectivos, son aquellos en los que se afecta el interés de la comunidad de los trabajadores y esto puede ocurrir si se pretende afectar o se afecta la existencia misma de un derecho concreto en favor de los trabajadores en general, o la existencia o efectividad de las garantías para la formación y vigencia de los derechos contenidos en el contrato colectivo de trabajo, contrato ley, o en la Ley Federal del Trabajo.

Otro punto de fundamental interés, en los conflictos colectivos, es la huelga que es ejercitada por los trabajadores como medio de presión, frente a los patrones.

## 5. CONCEPTO DE HUELGA.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo establece el concepto de huelga de la siguiente manera:..."huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores"...(15). El cual vino a suprimir la

(14) De la Cueva, Mario, ob. cit., p. 745

(15) Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 8a. edición, editorial Porrúa, S.A., México, D.F., p. 345.

calificativa de legal, aplicada a la suspensión que contenía el artículo 359 de la ley derogada, de la definición que preceptúa la actual. Ley Federal del Trabajo, nos habla de una coalición de trabajadores, para la defensa de sus intereses comunes, debiéndose entender con ello, que la coalición debe existir antes de la constitución de un sindicato o del emplazamiento o huelga.

La huelga tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; obtener la celebración del contrato ley y obtener su revisión al terminar su vigencia; la celebración del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos además de su cumplimiento si éstos son violados; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los puntos mencionados anteriormente y exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis de la actual Ley Federal del Trabajo.

A continuación explicaremos cada uno de los puntos mencionados en el párrafo que antecede.

Equilibrio entre los factores de la producción; los dos factores de la producción a que hacemos referencia son el capital y el trabajo; algunos autores consideran que el legislador rebasó los límites de la Constitución ya que señaló como única causa legal de la huelga, el que se trate de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en el cual el papel fundamental de la huelga es restablecerlos, el término factores de la producción engloba a los medios de producción en manos de los patronos y de la fuerza de trabajo de los trabajadores al servicio de los patronos, y no por esto debemos de entender que la subsecuente alza de precios de los productos básicos, origina el

ya antes mencionado desequilibrio entre los factores de la producción, pero si una huelga invoca el aumento del costo de la vida, deberá recurrirse a un conflicto de orden económico, en el que el patrón podrá demostrar que las consecuencias de ese aumento también han representado un perjuicio en su propia economía.

#### CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO O DEL CONTRATO LEY

El establecimiento dentro de una empresa del contrato colectivo y del contrato-ley, el primero va a regir las relaciones obrero patronales dentro de una empresa determinada, y el segundo va a normar una región o zona económica, agrupando varios sindicatos que se dedican a la misma rama de producción, por consiguiente una vez que se obtuvo la celebración de dichos contratos existe la presunción de haberse logrado el equilibrio constitucional entre los factores de la producción y por lo tanto estando en vigencia un contrato colectivo o un contrato-ley y antes de que termine ésta, no es correcto que un sindicato de trabajadores emplace a huelga, invocando un supuesto desequilibrio entre los factores de la producción (16).

Es necesario hacer notar que la huelga, como medio de presión para revisar un contrato ya sea colectivo o contrato-ley, solo es procedente el término de vigencia de ambos contratos, y por consiguiente el emplazamiento a huelga origina que el patrón quede privado de la administración de sus bienes, convirtiéndose en depositario o interventor de sus propios bienes.

#### CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO O DEL CONTRATO-LEY

La Ley Federal del Trabajo en vigor en su artículo 450 fracción IV, establece como causal para poder emplazar a huelga, el incumplimiento sea de orden colectivo o actos que tiendan a evitar la protección que el derecho colectivo otorga a los trabajadores de un sindicato, trátase de contrato colectivo o contrato-ley.

(16) Guerrero, Euquerio, ob. cit., p. 349.

A continuación pasaremos a transcribir los conceptos de huelga, que han dado algunos tratadistas al respecto:

Gallart Folch, en su obra Derecho Español del Trabajo, propone el siguiente concepto de huelga: "...por huelga debe entenderse como la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficinas o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, políticos o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales..." (17).

Huech y Nipperdey, conceptúan la huelga de la siguiente manera: "...como la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores, dentro de una profesión o empresa para poner fin a un conflicto con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa..." (18).

Guillermo Cabanellas, define a la huelga como: "...la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión de carácter profesional o con el propósito de preservar modificar o crear nuevas condiciones laborales..." (19).

Entre los autores mexicanos podemos citar a los siguientes tratadistas:

J. Jesús Castorena, señala que: "...la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores..." (20).

(17) Gallart, Folch Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Barcelona, España, 1936, pp. 223 a 224.

(18) Alfred Huech, Nipperdey H. C., Compendio de Derecho del Trabajo, Madrid, España, 1963, p. 408

(19) Cabanellas, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966, p. 40.

(20) Castorena, J. Jesús. ob. cit., p. 311

Mario de la Cueva, nos dice: "...que la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono..." (21).

Para Alberto Trueba Urbina, "...la huelga en general es la suspensión de labores de una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo..." (22).

Euquerio Guerrero, define a la huelga "...como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acuda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos, conveniente..." (23).

Y finalmente Nestor de Buen, la define como: "...la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo..." (24).

## 6. CONTRATO COLECTIVO

En el presente apartado trataremos de esbozar brevemente los antecedentes históricos del contrato colectivo.

Los antecedentes históricos del contrato colectivo están íntimamente relacionados con el sindicalismo tanto el origen del mismo, como del contrato colectivo son producto de la sociedad

(21) Idem., p. 788.

(22) Trueba, Urbina alberto, Evolución de la Huelga, México, D.F., 1950, p. 93.

(23) Ibidem, p. 370.

(24) De Buen, Nestor, Derecho del Trabajo Tomo II, 6a. edición, editorial Porrúa S.A., México, D.F., 1985, p. 846.

industrial moderna, se remonta a ciento cincuenta años de antigüedad, caracterizados ambos por ser un logro de los obreros en el presente siglo.

En las primeras etapas de la revolución industrial los conflictos de trabajo se resolvían y terminaban con el perdón o despido del trabajador, originándose con ésta situación la inconformidad entre los trabajadores, posteriormente en algunos países se implementó el recurso de acudir a tribunales judiciales, prevaleciendo resoluciones adversas a los intereses de los trabajadores.

En la actualidad la gran mayoría de los países han promulgado leyes para la resolución pacífica de los conflictos y se obliga a las partes a concurrir a un tribunal parcial para intentar la conciliación, y de no ser posible la misma se pasará al arbitraje.

La práctica e implementación de los convenios colectivos es de gran arraigo en los países occidentales, en donde denotaron un inigualable progreso de la lucha de clases, principalmente la de los trabajadores, siendo instituidos antes que la ley y superándola en algunos casos.

En algunos países la función de los sindicatos es la de concertar con el patrón la celebración de los contratos colectivos, que establecen las condiciones de trabajo prevalentes durante un periodo determinado, y que obligan únicamente a la empresa o empresas que han intervenido en la celebración del mismo pero si posteriormente se adhieren otras empresas, éstas se ven obligadas por el contrato colectivo dándosele inclusive una fuerza obligatoria general, denominándoseles contrato-ley.

En la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, al igual que en los países de occidente, los convenios colectivos se multiplicaron y su función primordial fue mejorar las condiciones de trabajo y salarios de los trabajadores, pero a partir de 1920, al tomar el Estado bajo su control todo lo referente a salarios y condiciones laborales, marco una gran diferencia para con los demás convenios del mundo occidental, por ser el Estado el encargado de legislar en materia laboral.

Los antecedentes históricos del contrato colectivo se encuentran delimitados por dos fases perfectamente bien definidas: la primera de ellas que

abarca desde la edad media hasta el siglo XIX; y la segunda fase va del siglo XIX al siglo XX; de acuerdo a la opinión del maestro Mario de la Cueva, los antecedentes del actual contrato colectivo, se localiza en Alemania, mismo que fue celebrado entre maestros y aprendices.

Philipp Lotmar, cree haber descubierto dos contratos colectivos de trabajo celebrados por los tejedores de Speyes en los años 1351 y 1362 respectivamente; el primer contrato colectivo de trabajo celebrado en los Estados Unidos de Norteamérica fue en 1975 entre impresores y patronos.

Dentro de los países europeos, Holanda fue el primer país del continente europeo en promulgar y elevar a rango de ley al contrato colectivo, siguiendo esta reglamentación otros países como Austria y Alemania dictaron leyes similares, pero en este renglón el país más avanzado es México, por haberlo promulgado y estar legislado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123.

El contrato colectivo se encuentra dividido por cuatro etapas las cuales marcan su desarrollo y evolución en las distintas legislaciones:

a) El contrato colectivo se encuentra prohibido, en virtud de que el derecho colectivo no existe, permitiéndose solamente la celebración de contratos individuales.

Esta fase corresponde al período de la organización de la sociedad dentro de la escuela liberal, la cual no permite la asociación profesional y consecuentemente los primeros años del siglo XIX son contrarios para la formación y unificación del contrato colectivo.

b) Se tolera la asociación profesional; al no estar prohibido, se pueden celebrar contratos colectivos, pero el mismo no se encuentra reglamentado.

c) Se reconoce el contrato colectivo, en todas las naciones, pero el mismo se reglamenta en la institución del derecho civil, desarrollándose así las doctrinas civilistas.

d) Finalmente el contrato colectivo se considera obligatorio para la clase patronal, que lo deben celebrar cuando los obreros así lo exijan y ya no



se considera obligatoriamente integrante del derecho civil, por encontrarse como integrante del derecho público (24).

En nuestro país en el régimen gremial de la Nueva España, no existen antecedentes respecto del contrato colectivo, tan es así que a principios del siglo XIX, se seguía aplicando al derecho español contenido en las Leyes de Indias y en las Siete Partidas.

Después de haber hecho una breve reseña respecto al contenido del contrato colectivo, ahora veremos la función del mismo en la actualidad, la cual consiste en el equilibrio social entre las relaciones obrero-patronales y dicho equilibrio puede alcanzarse de dos maneras, que son por acción del Estado en las órdenes legislativas, jurisdiccionales y administrativas y el segundo modo sería por el resultado de las fuerzas sociales a través de los mecanismos legales, que son la huelga lícita enmarcada en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que opera en relación a la celebración, revisión o cumplimiento del pacto contractual, y las medidas contenidas en el mismo, la huelga en sí tiene dos fines primordiales, el primero de ellos como instrumento de presión de los trabajadores en contra de los patrones para lograr la armonía social; el segundo para lograr el equilibrio entre los factores de la producción y el capital.

#### NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO.

Los contratos colectivos de trabajo, son el resultado de la actividad autónoma de los sindicatos y tiene como finalidad la de equilibrar los intereses del capital y trabajo en una empresa.

Para el maestro Mario de la Cueva, después de analizar las teorías civilistas respecto del contrato colectivo de trabajo, concluye que su naturaleza jurídica es una institución determinada dentro del derecho público, y por lo mismo la creación de normas

(24) Ruiz, de Chávez Artículo, El Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Popular de los Trabajadores, México, D.F., 1979, pp. 15 a 19.

generales, por consiguiente el contrato colectivo debe tener ese carácter, y constituye un derecho de clase en razón de que la celebración del contrato colectivo es obligatoria al patrón y por consiguiente debe contener normas más accesibles y favorables para los trabajadores, que las vigentes en la empresa en el momento de su celebración (25).

En nuestro país la contratación colectiva se encuentra regida por dos principios fundamentales, el de la especialidad y el de mayor interés, en el primer caso, cuando se trata de sindicatos se le dará preferencia y titularidad al que tenga mayor número de afiliados, inclusive el derecho de huelga solo puede ejercitarse por la mayoría, con lo que se hace notorio lo perjudicial que es la existencia de la pluralidad sindical, la propia ley de la materia, en vigor lo ha resuelto por medio del artículo 388.

La Ley Federal del Trabajo, que actualmente rige en nuestro país, no estipula la forma en que se debe celebrar el contrato colectivo, pero se puede llegar a establecer de la siguiente forma:

a) Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga.

b) Por convenio directo entre el sindicato y el patrón.

c) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes como consecuencia de un conflicto de huelga.

d) Por sentencia colectiva, dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga.

e) Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje. A este procedimiento deben concurrir los sindicatos gremiales minoritarios, respecto al personal de una empresa o establecimiento y por lo cual no tienen el derecho a ejercitar la huelga como medio de presión de los trabajadores en contra de los patronos.

Ahora pasaremos a dar algunas definiciones respecto al contrato colectivo:

La Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 386, nos da la definición del contrato colectivo en los siguientes términos:

... "Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos con uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos..." (26).

Debe hacerse notar que el contrato colectivo de trabajo propiamente no puede considerarse como un contrato de acuerdo a la doctrina clásica, ya que una vez establecidas las normas de trabajo en una empresa, pactadas entre el sindicato y el patrón, estas no pueden modificarse en perjuicio de los derechos individuales de los trabajadores, por otra parte las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo se aplican a personas que no son parte en el mismo, en consideración que estas son aplicables para los trabajadores que entran a prestar sus servicios al patrón contratante con posterioridad a la firma del contrato colectivo.

Para Charles De Visser, el contrato colectivo es un derecho autónomo cuyo origen es un contrato entre una asociación profesional de trabajadores y una empresa..." (27).

Jean Duguit, Manifiesta que al hablar sobre el contrato colectivo estamos frente a un régimen legal el cual deben celebrar los contratos individuales los miembros de los grupos sociales (28).

(25) De la Cueva, Mario, ob. cit., pp. 612 a 625.

(26) Ley Federal del Trabajo, comentada por Climent, Beltrán Juan, 2a. edición, editorial Estinge, México, D.F., pp. 246 a 247.

(27) Charles Visser, citado por Arturo Ruiz de Chávez, El Derecho Colectivo del Trabajo, p. 496.

(28) Jean Duguit, citado por Arturo Ruiz de Chávez, El Derecho Colectivo del Trabajo, p. 496.

Carnelutti, piensa que el contrato colectivo no es más que el acuerdo concertado de dos o más sindicatos para regular las relaciones de trabajo (29).

El Doctor Mario de la Cueva, da la siguiente definición: "...el contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran los representantes de los trabajadores y de los patrones destinado para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante cierto tiempo las prestaciones individuales de servicios..." (30).

Vemos que muy pocos tratadistas dan la definición del contrato colectivo, por considerarlo no propiamente como un contrato, pero todos llegan a una conclusión, que es la obligatoriedad del patrón de celebrar el contrato colectivo con el sindicato de trabajadores.

(29) Carnelutti, Francisco, función del Proceso Laboral el Procedimiento Civil T. I., 1930, p. 109.

(30) Ibidem. pp. 345 a 348.

## CAPITULO II

## LOS CONFLICTOS LABORALES

Antes de dar la definición de los conflictos laborales es necesario conocer el origen y naturaleza de los mismos.

La palabra CONFLICTO. De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, deriva del latín *conflictus* de *confligere*, chocar, teniendo los siguientes significados:..."Antagonismo, conflicto de intereses, combate..."(31).

Los conflictos de trabajo antiguamente no eran distinguidos de los conflictos de derecho civil o mercantil y las partes, para resolverlos acudían a los tribunales judiciales de orden común, pero el surgimiento de los conflictos de trabajo se debió principalmente al nacimiento y multiplicación de las coaliciones de trabajadores y formación de las asociaciones profesionales, de las huelgas y los paros; que en infinidad de ocasiones causaban trastorno a la economía de los países razón por la cual el Estado se decidió, a intervenir con mayor interés para solucionar estas diferencias, lo que dio origen al reconocimiento de substantividad de los conflictos colectivos de trabajo.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva, da la siguiente definición:..." los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo..." (32).

(31) Diccionario Everest Cúpula de la Lengua Española, Editorial Everest, 2a. edición, León, España 1969, p. 396.

(32) De la Cueva, Mario Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Edición, México, D.F., 1974, p. 155.

No es posible concebir la existencia de un conflicto de trabajo, si no está vinculado a una relación laboral, pues, estas relaciones de trabajo determinan la variedad de los conflictos de trabajo, por lo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 fracción XX, apartado "A", faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer y dar solución a los conflictos de trabajo (33).

Diversos autores se han ocupado de establecer una clasificación de los conflictos laborales, en cuanto a los sujetos y de acuerdo a la naturaleza intrínseca de los mismos:

a) conflictos obrero-patronales. Son los que se suscitan entre un patrón y uno o varios trabajadores o sindicato de trabajadores.

b) Conflictos intersindicales. Son los que se suscitan entre dos asociaciones profesionales.

c) Conflictos entre una asociación profesional y sus agremiados. Son los problemas sindicales, como aplicación de sanciones sindicales y cláusulas de separación.

d) Conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella. El caso de un trabajador que ingresa a una empresa al margen de una cláusula de admisión.

e) Conflictos entre obreros. Son los consistentes, en relación a los derechos de preferencia para ocupar una vacante.

f) Conflictos entre patronos. Estos conflictos son meramente teóricos, dada su agrupación en Cámaras.

La siguiente clasificación corresponde a los conflictos de trabajo atendiendo a la naturaleza del problema o del tipo de interés que está en juego:

Conflictos de trabajo obrero-patronales, que en la práctica se clasifican en:

(33) Constitución Política Concordada, comentada por José Martínez, Talleres Linotipográficos de la Escuela Nacional de Artes Gráficas, México, D.F., 1974, p. 155.

- a) Conflictos individuales de naturaleza jurídica.
- b) Conflictos individuales de naturaleza económica.
- c) Conflictos colectivos de naturaleza jurídica.
- d) Conflictos colectivos de naturaleza económica (34).

En esta clasificación, se hace notoria la división entre conflictos individuales y colectivos, que se basa en la naturaleza de los intereses en pugna. Por consiguiente, podemos afirmar que los conflictos individuales son aquéllos en los que está en juego el interés de un trabajador a quien se ha violado un derecho de su contrato individual de trabajo; en los conflictos de carácter colectivo se estará, frente a la violación y afectación de un derecho concreto en favor de la comunidad obrera.

Así vemos que los conflictos laborales, surgen a la vida, por la pugna de intereses, entre la clase obrera y los patrones, por el equilibrio entre los factores de la producción.

Daremos algunos conceptos de conflictos de trabajo que han expuesto importantes tratadistas:

El profesor de la Universidad del litoral en Argentina, Doctor Ernesto Krotoschín, afirma que: "...por conflictos de trabajo se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación laboral..." (35).

El catedrático alemán Walter Kaskel, los define de la siguiente manera: "...son conflictos de trabajo las controversias jurídicas que surgen de la relación laboral..." (36).

---

(34) Gómez Pineda, Everardo, Tenorio de Derecho Procesal del Trabajo, México, D.F., 1985, pp. 43 a 46.

(35) Krotoschín, Ernesto, Curso de Legislación del Trabajo, Buenos Aires, Argentina, 1950, p. 269.

(36) Kaskel, Walter, Derecho del Trabajo, 5a. edición, Buenos Aires, Argentina, 1961, p. 311.

Don Juan Ramírez Gronda, en su obra los Conflictos de Trabajo, reproduce la definición propuesta por Francisco Carnelutti, opinando que le parece la más comprensible ya que: "...existen conflictos de trabajo, cuando alguno pretende la tutela de un interés relativo a la prestación del trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro que se le opone..." (37).

El Licenciado J. Jesús Castorena, dice: "...son conflictos de trabajo, las diferencias que surgen entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia e interpretación del contrato de trabajo y las normas de trabajo..." (38).

El profesor hispano Don Juan Pérez Botija, sostiene que los conflictos de trabajo son: "...toda clase de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo, considerando a estas desde un paro en masa, una huelga, hasta la más leve controversia sobre tal o cual medida disciplinaria que se aplique a un trabajador..." (39).

El doctor Alberto Trueba Urbina, en su obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, respecto de los conflictos obreros establece: "...los conflictos o diferencias del trabajo son pleitos o pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patronos sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, en relación con la lucha de clases, cuestiones legales-laborales o económicas, que requieren intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre..." (40).

El maestro Cepeda Villarreal, en su estudio publicado en la Revista del Trabajo, propone al respecto la siguiente definición: "...se entiende por conflictos de trabajo la coincidencia de dos o más derechos o

- (37) Ramírez, Gronda Juan, Los Conflictos del Trabajo, Nueva Enciclopedia Jurídica tomo I., Barcelona, 1950, p. 302.
- (38) Castorena, J. Jesús, ob. cit., p. 231
- (39) Pérez, Botija Eugenio, Derecho del Trabajo, Nueva Enciclopedia Jurídica Tomo I, Barcelona, España, 1950, p. 302.
- (40) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 4a. edición, México, D.F., 1978, p. 182.



deberes, dentro de la relación de trabajo, incapaces de ser ejercitados o cumplidas simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, que puedan tener conexión con las relaciones de trabajo... (41).

Por su parte el doctor Mario de la Cueva, afirma lo siguiente: ..."los conflictos de trabajo, son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.." (42).

La Ley Federal del Trabajo de 1931, decía: ..."son atribuciones de las Juntas conocer en conciliación dentro de su territorio jurisdiccional, de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones sólo entre aquéllos o sólo entre estos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste ya sea que tenga el carácter de individual o colectivos..." (43).

La Ley Federal del Trabajo en vigor al respecto, señala en su artículo 60 lo siguiente: ..."corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se suscitan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos..." (44).

Vemos que substancialmente las definiciones formuladas son semejantes y abarcan diferentes tipos de conflictos susceptibles de acaecer. Así tenemos entre las más precisas, las que han formulado el Licenciado J. Jesús Castorena, y el doctor Alberto Urbina.

El maestro J. Jesús Castorena, hace la siguiente clasificación:

---

(41) Cepeda, Villarreal Rodolfo, ob. cit., p. 119.

(42) De la Cueva, Mario, ob. cit., p. 745.

(43) Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 36a. edición, editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1963, p. 178.

(44) Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y otro, 51a. edición, Porrúa, D.F., 1984, p. 317.

"...A) Conflictos obrero-patronales, que son todos los que se desarrollan entre trabajadores y patronos.

B) El segundo grupo está constituido por los conflictos inter-obreros, que surgen cuando los derechos de los obreros entran en oposición.

C) Los conflictos inter-patronales, son los que se originan en ocasión de los contratos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos y sus intereses llegan a estar en oposición.

D) Por último, los conflictos intersindicales o intergremiales, que tienen como actores a distintas asociaciones profesionales en pugna..." (45).

Por su parte el doctor Mario de la Cueva, da la siguiente clasificación, atendiendo a los sujetos en:

A) Conflictos obrero-patronales.

B) Conflictos inter-sindicales.

C) Conflictos entre la asociación profesional y sus agremiados.

D) Conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella.

E) Conflictos entre obreros.

F) Conflictos entre patronos.

A) Los conflictos obrero-patronales, revisten una gran variedad e importancia, entre los principales y más frecuentes pueden mencionarse los que ocurren cuando se demanda la reinstalación o el pago de tres meses de salario a opción del trabajador, si es despedido por causa injustificada.

B) Como conflictos inter-sindicales, podemos citar aquéllos en que se reclama la titularidad y administración de los contratos colectivos de trabajo.

C) Un ejemplo de conflictos entre la asociación profesional y sus agremiados, es el caso que

(45) Castorena, J. Jesús, Los Procesos del Derecho Obrero  
Impresora Didot, S. de R. L., México, D.F., p. 52.

un trabajador sindicalizado, no haya sido propuesto por el sindicato para cubrir determinada vacante, a pesar de que le correspondía ese derecho.

D) Como conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella, podemos citar, cuando en un contrato colectivo existe la cláusula de exclusión de ingreso, pero el empresario utiliza los servicios de un trabajador libre, puede el sindicato, reclamar la separación de dicho trabajador.

E) Los conflictos entre obreros son muy frecuentes, como ejemplo podemos citar el siguiente: cuando se reclama a una empresa la asignación de un puesto determinado o el reconocimiento de ciertos derechos de escalafón de otro u otros obreros.

F) Finalmente los conflictos interpatronales pueden originarse cuando los contratos colectivos de trabajo, que se celebran conjuntamente entre varios patronos, ponen sus intereses en pugna, esta clase de conflictos es la menos frecuente.

Después de haber visto las diversas clasificaciones y definiciones sobre los conflictos laborales, pasaremos a estudiar los conflictos individuales y colectivos de acuerdo a su naturaleza.

## 1. CONFLICTOS INDIVIDUALES

Dentro de los conflictos laborales, se encuentra un grupo muy importante que son los conflictos individuales los cuales se dividen en jurídicos y económicos, los que se suscitan por la pugna entre las clases sociales, en todo y en cuanto a lo referente a la producción de bienes (46).

Un conflicto individual es aquél en que los intereses que entran en controversia, están protegidos por el derecho individual de trabajo, y por lo mismo bastará la aplicación de la norma jurídica contenida en un derecho individual, para la justa solución de la controversia.

(46) Orozco Mondragón María Belem, Manual de Derecho del Trabajo, 3a. edición, Talleres Litográficos de la Nación, México, D.F., 1982, p., 387.

Así pues el proceso individual del trabajo se motiva por un conflicto entre los intereses individuales de los sujetos, de una relación de trabajo, este proceso ordinario se desarrolla en tres etapas que son:

- a) De conciliación
- b) De demanda y excepciones
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas

En la etapa conciliatoria comparecerán el actor y el patrón demandado, personalmente sin abogados patrones, asesores ni apoderados, encaminado este estadio procesal a una solución amigable del conflicto, si no se llega a un acuerdo, el tribunal intervendrá como componedor amigable. y si dicha proposición es aceptada por las partes, se da fin al conflicto con el convenio, cuyos efectos jurídicos son los inherentes a un laudo o sentencia. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones.

Si fracasara la conciliación, se pasa a la segunda etapa, que es la de demanda y excepciones, en este período la parte demandante tiene la posibilidad procesal de reproducir o formular, ratificar, ampliar o modificar su demanda, y la demandada en su contestación opondrá, sus excepciones y defensas, y de reconvenir al actor, el cual procederá a contestar de inmediato o bien a solicitud del mismo la Junta suspenderá la audiencia. señalando su continuación, dentro de los cinco días siguientes.

Al concluir la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. suscitándose así el tercer estadio del proceso individual del trabajo, en la que las partes ofrecerán las pruebas que estimen pertinentes para la justificación de sus derechos, primero las ofrecerá el actor, inmediatamente después el demandado aportará sus pruebas y objetará las de su contraparte y

aqué a su vez podrá objetar las del demandado, concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseché posteriormente en el mismo acuerdo que admita las pruebas se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario que ya no quedan pruebas por desahogar, se declarará cerrada la instrucción, pasando así a la elaboración del proyecto de resolución el cual se entregará a los miembros de la Junta, llevándose posteriormente la discusión y votación del proyecto de laudo y se firmará de inmediato por los integrantes de la Junta; si por el contrario se realizaran modificaciones al proyecto se ordenará al secretario que se redacte a la mayor brevedad posible el laudo de acuerdo con lo aprobado. (47).

Anteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1931, sólo aceptaba el proceso económico en los conflictos colectivos, empero la nueva legislación admite la existencia de conflictos individuales de naturaleza económica, en los que el trabajador o el patrón solicitan la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerado; o bien concurren circunstancias económicas que los afecten en lo personal (sic) (48) sin embargo, en la práctica, lo más factible es la existencia de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Hemos visto ya la definición correspondiente a los conflictos individuales, y su clasificación, ahora trataremos de dar la correspondiente a los conflictos colectivos y su naturaleza.

## 2. CONFLICTOS COLECTIVOS.

En la clasificación de los conflictos laborales, los conflictos obrero-patronales, constituyen el grupo prin-

---

(47) Trueba Urbina, Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1965, pp. 284 a 285.

(48) Idem., p. 528

cipal ante todo porque el derecho del trabajo se fundamenta en la relación laboral.

Pero ante todo, se debe hacer notar que la diferencia entre conflictos individuales y colectivos, que no se basa solamente por el número de trabajadores que intervienen en éstos, sino que se determina por el interés general.

Por consiguiente podemos afirmar, que los conflictos colectivos son aquéllos en los que se afecta el interés de la comunidad de trabajadores y esto puede ocurrir si se pretende afectar o se afecta la existencia misma de un derecho concreto en favor de los trabajadores en general, o la existencia y efectividad de las garantías para la formación y vigencia de los derechos contenidos, en el contrato colectivo de trabajo, contrato ley, o en la Ley Federal del Trabajo (49).

En tanto podemos asegurar que estaremos frente a un conflicto individual, cuando se afecte un derecho contenido en un contrato individual de trabajo, ahora bien un conflicto colectivo es aquél en el que se afecta el interés de la totalidad de trabajadores presentes o futuros de una empresa dirimiéndose la controversia de estos conflictos, ante los tribunales laborales y la resolución que dicten los mismos regirá a todos los obreros presentes o futuros de una empresa.

#### CONFLICTOS INDIVIDUALES Y 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 personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción, de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto, plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, 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 que a un trabajador o varios trabajadores les corresponda personalmente.

Amparo Directo 5323/79. Sindicato patronal de la línea de Auto-transportes Urbanos de Acapulco, "Benito Juárez". 10 de noviembre de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro. (sic) (50).

Los conflictos colectivos, de acuerdo a su naturaleza o del tipo de interés que está en juego se dividen en:

Conflictos Colectivos de naturaleza económica

Conflictos Colectivos de naturaleza jurídica

## 2.1. CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son el más trascendental de los procesos laborales, estos conflictos obedecen a diversos factores económicos, en los que se encuentran en juego el interés profesional de los trabajadores frente al capital, en relación con el fenómeno de la producción.

Fundamentalmente, el proceso económico es instrumento de la justicia distributiva, en función de que el derecho del trabajo, ya sea la norma jurídica, procesal o substancial, es proteccionista o tutelar de la clase trabajadora.

Por lo tanto en el campo jurisdiccional, el proceso económico emana de los conflictos que obedecen a las diferencias entre el capital y el trabajo.

Vemos así, que los conflictos económicos también denominados como conflictos de intereses por la Organización Internacional de Trabajo, no versan sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la Ley de la materia, o en algún contrato, pero que es un planteamiento, tendiente a modificar un derecho existente o crear un derecho nuevo, y sólo están facultados para conocer y resolver estos conflictos el conciliador o el árbitro.

Los conflictos económicos, tienen como fin la creación, modificación, suspensión, supresión, de las condiciones de prestación de servicios de los trabajadores, y planteando el problema a la autoridad competente, previo procedimiento que establece la Ley Federal del Trabajo. La Junta, al resolver puede 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, a fin de conseguir el equilibrio o justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patrones, pero en ningún caso podrá reducir los derechos consignados en la Constitución, y en la Ley Federal del Trabajo, en beneficio de los trabajadores.

**"CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO, FACULTADES DE LAS JUNTAS EN CASO DE:**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje al conocer de los conflictos de orden económico, tienen amplias facultades, para disminuir o aumentar el personal, la jornada de trabajo, los salarios, y en general, para cambiar las condiciones de trabajo, según las necesidades demostradas durante la tramitación respectiva, pues es evidente, que tratándose de conflictos de tal naturaleza, se tiene que lograr un equilibrio entre los factores de producción" (51).

El proceso colectivo económico, no es propiamente una relación jurídica, sino una relación económica, en que se estudian los fenómenos de ésta

(51) Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, México, 1955, Tesis 257, Volumen II, p. 496.



índole, que atañen a los factores de la producción, tratando así de evitar la quiebra en las fuentes de trabajo con perjuicio para la clase obrera; si la clase poseedora no puede responder satisfactoriamente las necesidades de la clase trabajadora, entonces las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolverán discrecionalmente tutelando y protegiendo los derechos de los trabajadores, en este tipo de conflictos laborales.

Siendo, por lo tanto, que los conflictos colectivos de naturaleza económica, no se pueden resolver únicamente por la aplicación de una norma de derecho, sino que se debe tomar en cuenta, cuestiones de carácter económico y social, el Estado interviene para distribuir autoridad a cada uno de los partícipes de este proceso, también podemos observar que se solucionan mediante la transacción entre las partes que intervienen en este tipo de conflictos (52).

Continuando con el estudio sobre los conflictos colectivos de naturaleza económica o de intereses, los mismos no versan sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en un contrato, es un planteamiento que tiende a modificar un derecho existente o crear un derecho nuevo; siendo que estos conflictos competen en su conocimiento normalmente al conciliador o al árbitro (53).

Ya hemos visto algunas definiciones, sobre conflictos colectivos de naturaleza económica, ahora trataremos lo referente a los objetivos de este tipo de conflictos.

1. El establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.
2. Las suspensiones de trabajo decretadas por los patrones.

(52) Trueba, Urbina Alberto, Tratado Teórico-Práctico de Derecho procesal del Trabajo, p. 450.

(53) Idem. p. 48

3. Las huelgas, cuando traten de resolver el fondo económico, siempre que los trabajadores, se sometan libre y espontáneamente a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Además de los objetivos enumerados anteriormente, también se pueden originar, este tipo de conflictos, por las siguientes condiciones, que se presenten en una empresa:

A) Suspensión temporal de los contratos de trabajo.

1) Falta de materia prima en la negociación.

2) Falta de fondos e imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos.

3) Exceso de producción, con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado en una empresa determinada.

4) Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada.

5) Fuerza mayor o caso fortuito.

B) Terminación del contrato de trabajo.

1) Por terminar la obra para la que se hubiera contratado al trabajador.

2) Por el otorgamiento de la materia, objeto de una industria extractiva.

3) Por cierre total de la empresa o reducción definitiva de los trabajadores.

C) Introducción de una nueva maquinaria. Cuando por la implantación de ésta o de nuevos procedimientos de trabajo, el patrón tenga necesidad de disminuir su personal, podrá dar por terminado el contrato de trabajo indemnizando a los trabajadores con tres meses de salario, además de doce días de salario por cada año de servicios prestados al patrón, por concepto de prima de antigüedad, o la cantidad estipulada por los contratos de trabajo, si esta fuese mayor (54).

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 900 nos da la definición de los conflictos colectivos de naturaleza económica, que a la letra dice: "...los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la supresión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo..."

En lo referente al procedimiento, los conflictos colectivos de naturaleza económica, estos se encuentran reglamentados, en el título XIX de la Ley Federal del Trabajo en vigor y de manera supletoria las reglas establecidas aplicables al procedimiento ordinario, en razón

---

(54) Trueba Urbina, Alberto, ob. cit., pp. 455 a 456.

de que los conflictos colectivos de naturaleza económica no revisten la misma rigidez, en cuanto a procedimiento como los conflictos jurídicos.

La demanda en el proceso colectivo económico será presentada por parte de los sindicatos o coaliciones obreras, siempre que se afecte el interés general, esta demanda deberá ir acompañada de lo siguiente:

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

II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios a la empresa, indicando nombre, apellidos, puestos que desempeñan y antigüedad en el trabajo.

III. Un dictamen formulado, por el perito, relativo a la situación económica de la empresa.

IV. Las pruebas que juzgue convenientes para acreditar sus pretensiones.

V. Las copias necesarias, de la demanda para correr traslado.

La Junta después de haber recibido la demanda citará a las partes a una audiencia, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes; esta audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes: si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud; 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; si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio, si las partes llegan a un convenio terminará el conflicto; el convenio aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, en los conflictos colectivos de naturaleza económica, siempre se procurará que se solucionen mediante un convenio, si no se llega a celebrar dicho convenio podemos decir que hasta aquí la Junta intentó que las partes tuviesen una conciliación y de no ser posible la misma, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y aquellas que por su naturaleza, no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello; concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones se procederá a ofrecerse y en su caso a desahogarse las pruebas admitidas dentro de esta misma audiencia la junta designará a tres peritos para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto otorgándoseles un término de treinta días, para que rindan su dictamen, sobre como puede solucionarse el conflicto sin perjuicio de ninguna de las partes, que intervienen en el mismo.

Las partes, dentro de los primeros diez días del término que la Junta señale a los peritos para presentar su dictamen, podrán presentarlo directamente o por conducto de la Junta o a través de la comisión, las observaciones, informes y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto y a preparar su dictamen.

El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará 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 la negativa de estas para recibirlas; las partes dentro de las setenta y dos horas de haber recibido las copias del dictamen podrán formular las objeciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y confusiones del mismo, si se formulan objeciones al dictamen la Junta citará a una audiencia, a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas, que les formulen las partes y en relación con el peritaje que rindieron, se podrán ofrecer las pruebas que tengan por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor de los hechos del dictamen.

Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas, para que presenten sus alegatos por escrito, transcurrido dicho término el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará el dictamen entregándose una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones. El secretario asentará razón en autos de día y hora en que se les hizo entrega de las copias, o de la negativa para recibirlas.

Dentro de los diez días siguientes, en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen, el presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación que se celebrará de conformidad con las siguientes normas: se dará lectura al dictamen; el presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las

diligencias practicadas y terminada la discusión se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado. El secretario deberá engrosar la resolución una vez realizada, recogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron por el negocio y turnará el expediente al actuario, para que notifique personalmente el laudo a las partes..."(55).

En cuanto al laudo colectivo de naturaleza económica, sobre éste podemos agregar que no difiere del jurídico desde el punto de vista formal, pero en cuanto al fondo son distintos; el laudo jurídico aplica el derecho existente, o reivindica derechos de los trabajadores; el económico crea el derecho objetivo en función parecida a la legislativa estableciendo nuevas condiciones de trabajo o modificando las ya existentes, pero sin reducir los derechos consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo en beneficio de los trabajadores; la resolución pone fin al conflicto económico y tiene los mismos efectos jurídicos de un laudo, en cuanto al derecho que en él se consigna, para ser aplicado a todos los trabajadores presentes y futuros de una empresa, aunque estos últimos no hayan intervenido en la tramitación de este conflicto. (56).

Para finalizar este capítulo en el siguiente punto trataremos lo referente al conflicto colectivo de naturaleza jurídica.

---

(55) Orozco, Mondragón María Belem, ob. cit. p. 389.

(56) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 541.

## 2.2. CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA JURIDICA.

En los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, la cuestión que se debate es un problema de derecho que se define con la aplicación de la norma jurídica, en favor de quien le corresponde un derecho, es por esto que los conflictos jurídicos siempre se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho existente.

Por tal motivo los conflictos jurídicos difieren de los conflictos económicos, en razón de que los primeros aplican un derecho ya establecido, mientras que los segundos crean el derecho objetivo; el proceso colectivo jurídico tiene como motivación la controversia colectiva que afecta a categoría profesional y cuya finalidad es tutelar los intereses de dicha clase, relacionados con la interpretación del contrato colectivo el contrato-ley.

"CONFLICTOS DE CARACTER JURIDICO". Sostiene la Suprema Corte, son los suscitados con motivo de la interpretación y aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales las Juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional; y conflictos de naturaleza económica, son aquellos que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación de servicios, en cuyo caso, las Juntas, más que aplicar el derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero-patronales (57).

---

(57) Trueba Urbina, Alberto, Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, p. 583.



Los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, tienen como objetivo la violación del contrato colectivo de trabajo o de la ley desarrollándose la contienda entre un sindicato de trabajadores y uno o más patrones, esta clase de conflictos son jurídicos ya que hacen referencia a la aplicación e interpretación del contrato colectivo o prescripciones de la Ley.

En cuanto a la tramitación, los conflictos colectivos de naturaleza jurídica siguen las mismas disposiciones que los conflictos individuales jurídicos, a los que ya nos hemos referido en el apartado I. bajo el subtítulo de conflictos individuales, del presente capítulo.

Por lo general los conflictos colectivos de naturaleza jurídica surgen cuando existe controversia por la celebración, firma, cumplimiento o revisión del contrato colectivo o del contrato-ley, ejerciendo el derecho de huelga. el sindicato como titular de los derechos de los trabajadores, siempre y cuando éste se someta libremente a la decisión de la Junta, con este punto terminamos lo referente al capítulo segundo.

## CAPITULO III

## LA QUIEBRA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

## 1.- LA QUIEBRA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

En la presente investigación, ya se hizo alusión, de que anteriormente el trabajo se encontraba legislado por el Derecho Civil, en nuestro país propiamente en el Código Civil de 1870, se regulaban los siguientes tipos de contrato: servicio doméstico, por jornal, de obras a destajo o precio alzado, de aprendizaje y de hospedaje, al desintegrarse el Derecho Civil, dio como origen la aparición dogmática de varias ramas del derecho, una de ellas es el derecho del trabajo, el cual tuvo sus antecedentes, en la Ley de Vicente Villada, que fue votada el 30 de abril de 1904, sucediéndole la Ley de Bernardo Reyes, de 9 de noviembre de 1906 (sobre accidentes de trabajo); Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, de 19 de octubre de 1914; Ley de Agustín Millán, de 6 de octubre de 1915. (ambas para el Estado de Veracruz). Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, de 12 de abril de 1915; Ley que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Pero fundamentalmente, lo que sentó las bases y principios sobre el derecho del trabajo, fue el movimiento social y político de la Revolución Mexicana de 1910, en la cual participaron obreros y campesinos, que

exigían el establecimiento de un ordenamiento constitucional acorde con las necesidades de la era moderna, haciendo eco a estas exigencias, se instaló el Congreso Constituyente de Querétaro de 1917, que consolidó jurídicamente la Revolución adquiriendo mayor importancia, cuando los diputados Lara, Aguilar y Góngora, presentaron mociones sobre jornada de trabajo, descanso semanal, trabajo nocturno de mujeres y niños, y la necesidad de crear tribunales de conciliación y arbitraje, estos diputados sin darse cuenta exactamente de su obra, pero con gran intuición, consagraron el primer tipo de Constitución con garantías sociales, elevando estas disposiciones a rango constitucional, para la protección jurídica y económica de los trabajadores.

Posteriormente la legislación del trabajo, quedó plasmada y regulada por la Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931, en la que se encontraban reglamentadas las condiciones de trabajo, así como las obligaciones tanto de los patrones como para los trabajadores, inclusive en el artículo 36 de dicha ley se establecía lo referente al tema de la quiebra: "...En los casos de quiebra, liquidación, embargo o sucesión, ya sea que continúe el trabajador, depositario, albacea o interventor, estarán obligados a pagar en un plazo de un mes, contado a partir del momento en que se presente cualesquiera de los casos enunciados, los salarios devengados y reconocidos por la autoridad del trabajador..." (58)

(58) Ley Federal de Trabajo, Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, Talleres Gráficos de la Nación, México, D.F., 1931.

Ahora veremos el tratamiento que dan el Código Civil, Código de Comercio y el Código Penal, así como la Ley de Quiebras, sobre la figura jurídica de la quiebra.

Primeramente el Código Civil de 1928, en el artículo 2989, establece, que los trabajadores no necesitarán entrar a concurso para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones,

Este artículo, establece que en los casos de quiebra, liquidación, ya sea que el trabajador continúe prestando sus servicios o no, el síndico y el liquidador estarán obligados a pagar en el plazo de un mes contado a partir del momento en que se presente cualesquiera de los casos enumerados, los salarios devengados y reconocidos por la autoridad del trabajo.

El concurso y la quiebra no son causas modificativas de la capacidad jurídico-laboral del trabajador: el concurso y la quiebra afectan directamente las relaciones patrimoniales.

El Código de Comercio al referirse a la quiebra hace la división sobre las personas a quienes puede refutarse como quebrado, y se llega a la conclusión de que sólo las personas morales pueden considerarse como quebrados y las personas físicas sólo entran al concurso de acreedores.

---

(59) Muñoz, Luis, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo Volumen IV, Editorial Porrúa. México, D.F., pp. 56 a

Inclusive en el artículo 90. del Código de Comercio establece la distinción de las personas que pueden ser declaradas en quiebra como son los comerciantes, agentes de comercio. los agentes mediadores. incluyéndose a los comerciantes extranjeros.

Por lo que respecta a la Ley de Quiebras del 31 de diciembre de 1942, publicada en el Diario Oficial de 20 de abril de 1943. resta importancia a los créditos de los trabajadores, si llegase a acaecer la quiebra en la empresa, colocando en tercer lugar los salarios del personal de la empresa y de los obreros cuyos servicios hubieren utilizado directamente por el último año anterior a la quiebra, creando con esto una anomalía al considerarse como acreedores a los salarios.

El quebrado puede disponer de las ganancias que obtenga después de la declaración de la quiebra por el ejercicio de actividades personales siempre y cuando no sea fraudulenta; el juez podrá limitar la exclusión tomando en cuenta las necesidades del quebrado y de su familia: la administración de la empresa en quiebra quedará a cargo del síndico.

El quebrado, en cuanto a sus derechos civiles queda diezmado para realizar funciones que requieran el goce y posesión de sus derechos civiles, el quebrado queda privado de la administración y disposición de sus bienes, hasta que finalice el estado de quiebra en que se encuentra. El juez podrá limitar la exclusión de los bienes, de los que el quebrado podrá disponer, tomando en cuenta las necesidades del deudor insolvente y de su familia.

Después de haber hecho un breve análisis sobre como se desarrolló e independizó el derecho del trabajo del derecho civil, es importante dar el concepto de quiebra de la siguiente manera: ... "como el estado jurídico del comerciante declarado legalmente, por la autoridad judicial, por haber cesado aquél en el pago de sus obligaciones..." (60).

Ahora en cuanto al procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, los mismos se encontraban consagrados en los artículos 570 a 583, título noveno, capítulo VIII bajo el subtítulo "de los conflictos de orden económico" en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que de acuerdo con algunos tratadistas, entre ellos Armando Porras López, en su obra Derecho Procesal del Trabajo, considera a este tipo de conflictos como especiales, con un procedimiento más flexible en comparación al procedimiento ordinario, siendo que en realidad los conflictos económicos, son una relación que se rige por normas y principios jurídicos, que si bien es cierto tienen una manera más sencilla, no por ello dejan de tener repercusiones jurídicas.

En cuanto al procedimiento inmediatamente, que la Junta tenía conocimiento del conflicto, trataba de que las cosas se mantuvieran en el estado que guardaban antes de surgir estos, procurando de no llegar a la huelga o al paro, o que se reanudara el trabajo si es que ya había surgido estas complicaciones, en tanto se hacía la investigación de las causas que originaron el conflicto.

La Junta después de haber oído a las partes, mandaba practicar una investigación, que estaba a cargo de tres peritos que la Junta designaba, estando asesorados por dos comisiones una de obreros y otra de patrones, en igual número de componentes; los peritos tenían la mayor libertad para realizar un estudio del conflicto planteando sus causas y circunstancias, llegando a practicar toda clase de inspecciones, permitidas por la Ley en los establecimientos de la industria de que se trate, recababan información de todas las autoridades, comisiones, técnicos, instituciones y personas, que les eran necesarias, el plazo para realizar estas investigaciones era fijado por la Junta y que no excedía a treinta días finalizando el estudio, los peritos formulaban un informe que contenía el resultado obtenido, y un dictamen relativo a la forma en que se podría solucionar el conflicto y así prevenir su repetición; este dictamen al igual que el informe se ponía a la vista de las partes por un término de setenta y dos horas, para que formularan sus objeciones y si se hacía alguna, se señalaba, día y hora en que se celebraría una audiencia de pruebas que tenía por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor que se les asignaba por los técnicos o algunos de los consignados; si las partes no hacían ninguna objeción, la Junta dictaba la resolución que ponía fin al conflicto, dicha resolución se fundaba en el informe que rendían los peritos y en las objeciones y pruebas aportadas por las partes la resolución dictada en esos términos, tenía el mismo carácter y producía los mismos efectos jurídicos de un laudo; la Junta en la resolución que tomaba podía disminuir o aumentar el personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios y en general, cambiar las con-

diciones de trabajo; si las partes objetaban el dictamen de los peritos, ofrecían como prueba la pericial, los patrones estaban obligados a facilitar a los peritos que designaran las partes, libros o documentos que se tenían a la vista de cada uno de los peritos y en presencia de la Junta discutían entre sí tratando de que cada perito precisara sus puntos de vista; dicho escrito que formulaban los patrones se acompañaba de:

I.- Cuantos documentos públicos o privados, que tiendan a comprobar la situación del negocio o la necesidad de suspender;

II.- Una relación de los trabajadores que estaban a su servicio, anotando sus nombres, apellidos, antigüedad en el trabajo, ocupación que desempeñaban, salario y familiares que de ellos dependan;

III.- Una relación de los trabajadores, en la que constaban los impuestos que cubría la empresa, pérdidas sufridas, propiedades, rentas, lo que recibía, inventarios y

IV.- Un dictamen que era formulado por un perito contador, relativo al estado de la negociación.

La Junta, en los casos que estimaba urgentes, te niendo los documentos a la vista y bajo su más estricta responsabilidad y siempre que lo solicitaban los promoven tes, decretaba la suspensión de trabajo o clausuraba



los negocios, reajustaba horas de labores, salarios, modificaba las horas de trabajo; previa fianza que cubrfa por lo menos, con el monto de tres meses de salario del personal afectado, dicha autorización era provisional, la cual no se llegaba a autorizar definitivamente la suspensión de labores de una empresa, los patrones estaban obligados al pago de los salarios, durante la vigencia de la suspensión del trabajo decretada por la Junta. (61)

Los conflictos de carácter económico, llamados también conflictos de intereses, no son más que manifestaciones del belicismo, entre los trabajadores y el capital, en relación con la creación de bienes, (producción y plusvalfa); en cuanto a la suspensión como consecuencia de las huelgas, el fondo de los conflictos huelguísticos son objeto del proceso colectivo del trabajo, cuando los trabajadores lo sometán libremente al conocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Paralelamente al derecho de huelga la Ley Federal del Trabajo de 1931, reconocfa el derecho al paro (lock out), o suspensión del trabajo llevada a cabo por los patrones, con el fin de obligar a los trabajadores a que aceptaran determinadas condiciones laborales, respecto al paro efectuado por los patrones, el artículo 123 fracción XIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece, serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción, haga necesario suspender el trabajo, para mantener, los precios en un límite estable,

---

(61) Ley Federal del Trabajo, ob. cit., po 124 a 127.

prévia aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de este precepto constitucional podemos deducir que el paro no puede equipararse a la huelga.

En este apartado, tratamos lo correspondiente a la quiebra y a los conflictos colectivos de naturaleza económica, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que los legisladores ya vislumbraban las repercusiones de los problemas económicos en las relaciones laborales dentro de una empresa. Ahora, daremos el mismo enfoque, pero dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

## 2.- LA QUIEBRA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, que entró en vigor el 10. de mayo del mismo año, vino a derogar los reglamentos vigentes en la Ley Federal del Trabajo de 1931, entre los preceptos derogados se encuentran los artículos 277 a 283, que hacían referencia al paro como la suspensión temporal, parcial o total del trabajo, como resultado de una coalición de patronos, esta figura jurídica era equiparable a la huelga, inclusive existía la calificativa de ilicitud en el paro al igual que la huelga. Aunque algunos legisladores consideran anticonstitucional el paro, por atentar contra los trabajadores y su fuente de empleo.

Uno de los preceptos, que sólo fueron modificados es el referente a la quiebra, quedando establecido por el artículo 434, fracción V, que a la letra dice: ..."Son cau

sas de terminación de las relaciones de trabajo:

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos..." (62).

Para que la quiebra sea legalmente autorizada el patrón debe demostrar fehacientemente, que la cantidad de pasivo excede a la cantidad del activo, y consecuentemente para la empresa es imposible continuar trabajando y atendiendo las demandas de los trabajadores; el patrón deja de tener a su cargo el manejo de la empresa, la que pasa a ser administrada por el síndico; y el quebrado sólo puede disponer de las ganancias que obtenga, de acuerdo al monto de sus necesidades personales y de su familia.

Otro de los puntos que fueron modificados, es el referente al procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, que en la anterior Ley Federal del Trabajo, se denominaban "de los conflictos de orden económico", y estaban regulados por los artículos 571 a 583, en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, quedaron instituidos en los artículos 900 a 919, detallándose desde su concepto, tramitación, audiencia, designación de los peritos, desahogo de pruebas, hasta la formulación del dictamen, que surte los mismos efectos jurídicos que un laudo.

---

(62) Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, México, D.F., 1975, 26a. edición, p. 268.

Por lo que se refiere a las reformas que se implementaron a la Ley Federal del Trabajo, en 1980 sobre las mismas se hará referencia en el siguiente punto a tratar.

### 3.- LA QUIEBRA EN LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo vigentes a partir del 10. de mayo de 1980, vino a demostrar que el equilibrio social entre obreros y patronos no se ha logrado, siendo uno de los fines inmediatos a alcanzar.

Si bien es cierto que el equilibrio social, es una meta que se ha pretendido alcanzar desde la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, posteriormente con la legislación laboral de 1931, que de acuerdo al desarrollo y crecimiento del país, resultó insuficiente para regular las necesidades del mismo, dando como resultado la promulgación de una Nueva Ley Federal del Trabajo en 1970, por esto no es de extrañar las reformas a la misma en 1980, para poder cubrir los requerimientos de los trabajadores y alcanzar, así el tan anhelado equilibrio social, que ha sido la base de todas las legislaciones anteriores, obligadas a redimir a la clase trabajadora.

En lo referente a los conflictos colectivos de naturaleza económica, puede realizarse la reivindicación proletaria, más que aumentando salarios y disminuyendo jornadas de trabajo, en fin todo lo relativo a la modifi-

cación y creación de nuevas condiciones de trabajo, las empresas deberían de quedar en manos de los trabajadores, cuando el proceso así lo plantee, llegando a la socialización de los medios de producción (63).

En estas reformas de 1980, a la Ley Federal del Trabajo, por lo que respecta al capítulo VIII, "terminación colectiva de las relaciones de trabajo" dentro del que se encuentra lo relativo a la quiebra en el artículo 434, fracción V, siendo el único artículo dentro de la misma, que se preservó, quedando como se legislaba en la Ley de 1970.

De la misma manera siguen vigentes los ordenamientos jurídicos referentes a la quiebra en los distintos ordenamientos jurídicos como lo son: Código de Comercio, Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos y el Código Civil, que ya fueron tratados al principio del presente capítulo, por lo que respecta al Código de Comercio, al referirse a la quiebra hace una división sobre las personas a quienes se puede considerar como quebrados, que son las personas morales. En el artículo 9o. del mismo ordenamiento establece las personas que pueden refutarse como quebrados y entre estos se encuentran los agentes mediadores, comisionistas y comerciantes extranjeros.

La Ley de Quiebras del 31 de diciembre de 1942, que se publicó en el Diario Oficial el 20 de abril de 1943, vigente desde esta misma fecha, resta importancia a los créditos de los trabajadores, colocándolos en tercer lu-

---

(63) Trueba, Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 4a. edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1978, p. 318.

gar los salarios del personal, de la empresa y de los obreros cuyos servicios hubieren utilizado, directamente por el último año anterior a la declaración de la quiebra, no sujetándose a las medidas proteccionistas de la Ley Federal del Trabajo o como lo establece la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Y finalmente el Código Civil de 1928, establece en el artículo 2989: ..."los trabajadores no necesitan entrar al concurso para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y las indemnizaciones..." (64).

Pese a las reformas del 10. de mayo de 1980, a la Ley Federal del Trabajo, continúa prevaleciendo el desequilibrio entre los factores de la producción, aunque plantee nuevas e interesantes perspectivas, no alcanza a cubrir todas las demandas de la clase obrera.

En México, siendo un país económicamente en ascenso, asistimos cotidianamente, al nacimiento de nuevas industrias y quiebras de otras, debemos concluir que al futuro, la conciliación administrativa, deberá abarcar un programa más amplio.

La política económica laboral del régimen actual, pugna porque la población tenga acceso a la satisfacción de una digna alimentación, educación, salud, vivienda y

---

(64) Muñoz, Luis, ob. cit., pp. 56 a 57.

esparcimiento; promover el empleo; incrementar la productividad; mejorar los niveles de bienestar del trabajador y de los suyos; promover la justicia en las relaciones la borales y reforzar y ampliar las instituciones encargadas de la administración del trabajo y del bienestar social.

## CAPITULO IV

LA QUIEBRA EN UN CONFLICTO COLECTIVO DE  
NATURALEZA ECONOMICA

Antes de analizar lo referente al planteamiento de la demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es necesario expresar la problemática que implica este tema. Pues si bien es cierto, la figura de la quiebra pertenece al campo del derecho mercantil, y los conflictos colectivos de naturaleza económica son de origen laboral, y estos para su solución se deben sujetar a las normas y decisiones que plantee la autoridad laboral ya sea Junta Local de Conciliación y Arbitraje o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje según sea el caso y competencia de las mismas para conocer de un asunto.

El problema fundamental radica en el hecho, de que para solicitar la quiebra de una empresa, este conflicto se debe tramitar ante los juzgados de lo concursal, la que no es competente para conocer de los problemas propios del derecho laboral, ya que en el caso específico, los trabajadores tienen créditos preferentes en relación con cualquier otro acreedor y por lo tanto no pueden ser parte en un juicio de quiebra o de suspensión de pagos. De este planteamiento se desprende, como consecuencia, que el medio más eficaz de salvaguardar los intereses de los trabajadores y su estabilidad en el empleo, es tramitar un conflicto colectivo de naturaleza económica ante las autoridades laborales, planteando ante éstas, el problema de la quiebra



acaecida en una empresa que viene a poner fin a las relaciones colectivas de trabajo, situación que día a día se ve incrementada por la problemática económica que vive el país actualmente, creando un ambiente de alarma entre la clase trabajadora la cual desea mantener la estabilidad en el empleo y tener un salario seguro y remunerador.

Es por estos motivos que consideramos conveniente antes de tramitar el procedimiento de quiebra, tramitar una solución más favorable para los trabajadores a través de los conflictos colectivos de naturaleza económica ante los tribunales laborales y tratar que la Ley Federal del Trabajo sea adicionada con un apartado referente a la quiebra reglamentada por el campo laboral en razón de que la sentencia que se dicte en un juzgado de lo concursal no favorece a los trabajadores haciendo peligrar la estabilidad en el trabajo de millones de obreros en nuestro país.

#### I. PLANTEAMIENTO.

H. JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES  
DE LA FEDERAL DE CONCILIACION  
Y ARBITRAJE.  
P R E S E N T E .

LICENCIADO MARIANO GARATE MORRET, en mi carácter de apoderado de la empresa denominada AEROMEXICO, S.A. DE C.V., como se acredita con el testimonio notarial adjunto

to, señalando para oír notificaciones el despacho ubicado en Lehnitz No. 100, respetuosamente digo:

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 433 fracciones II y V y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 900 y siguientes del propio ordenamiento, vengo a solicitar se autorice la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, del personal que se enumera en la lista anexa y sin responsabilidad para mi representada, terminación que afecta a la empresa en su capital social.

Además tomando en cuenta la urgencia del caso, como se demuestra con la documentación que acompaño al presente ocurso, solicito se decrete la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, a la mayor brevedad posible por esta H. Junta fijándose la indemnización de los trabajadores, que deberán cubrirse con arreglo a lo dispuesto en el artículo 436 del Código Laboral.

Expongo al respecto los siguientes hechos y consideraciones de derecho:

#### H E C H O S

I. Por escritura de fecha 13 de septiembre de 1934, pasada ante la fe del Notario Número 13, Alfonso Flores García, se constituyó la Sociedad Anónima AERONAVES DE MEXICO, S.A. DE C.V., cambiando posteriormente el 7 de septiembre de 1971, la razón social a AEROMEXICO, S.A. DE

C.V., cuyo objeto social ampara las actividades de transportación de personas y carga a diferentes puntos del territorio nacional y el extranjero, con domicilio en Boulevard Aeropuerto No. 375, Z.P. 9, en esta Ciudad Capital.

El capital social fue fijado en la suma de \$50,000.00 oro la escritura constitutiva de la sociedad fue registrada en la Sección de Comercio, bajo el número 0039000.

II. Las relaciones de trabajo de la empresa se rigen por el contrato colectivo, celebrado con el Sindicato Nacional de Técnicos y Trabajadores de AEROMEXICO, S.A. DE C.V., cuyo domicilio social es el ubicado en la Calle Oriente 170 No. 96, Z.P. 15, México, D.F., que se señala para las notificaciones correspondientes.

III. Debido a las condiciones del mercado de transportación aérea, mi representada ha venido operando con números rojos, ya que las ventas de boletos han sido notoriamente insuficientes para mantener la costeabilidad de las funciones y fines por los que fue creada la empresa AEROMEXICO, S.A. DE C.V., ya que el promedio mensual necesario es de \$15 mil millones de pesos, y en lugar de ello han venido decreciendo paulatinamente hasta la fecha.

VI. La falta de una flota homogénea a consecuencia de la absorción por parte de la compañía AEROMEXICO, S.A. DE C.V., a partir de 1940 a 1959 de Transportes Aéreos del Pacífico Líneas Aéreas Jesús Sarabia, Taxis Aéreos Nacionales, Aerovanes de Michoacán, Taxis Aéreos de Oaxa

ca, LAMSA y Aerovías Reforma funcionando con el nombre de Aerolíneas Mexicanas.

A partir de 1962, la empresa fusionó a pequeñas compañías estatales entre ellas Trans-Mar de Cortés, SAESA, Aerolíneas Vega, Aerovías Rojas, Aero-Maya, Aero líneas del Istmo, Aeronaves Anáhuac y Guest Aerovías de México.

V. Los movimientos de huelga llevados a cabo por los sindicatos de trabajadores de tierra, de sobrecargos y el de pilotos originaron que la empresa, se viera imposibilitada a satisfacer las demandas laborales de los mismos ya que al otorgar aumentos en efectivo al salario diario así como en especie, ocasionaría a la empresa erogaciones muy difíciles de solventar.

VI. Por otra parte la devaluación del peso frente al dólar, ocasionó el aumento de las refacciones y mantenimiento de la flota aérea de la compañía, situación que hizo imposible que mi representada continuara laborando normalmente por lo que se solicita ante esta H. Junta la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

#### D E R E C H O

Son aplicables al caso concreto los siguientes preceptos 111, 433, 434 fracciones II y V, 435 fracción I, 436, 438, 900 a 919, de la Ley Federal del Trabajo.

Norman el procedimiento las disposiciones contenidas en el Título XIV, capítulo XIX, del Código Laboral.

## P R U E B A S

Dando cumplimiento a lo ordenado en el artículo 904 de la Ley Federal del Trabajo, acompaño los siguientes documentos:

1. DOCUMENTAL PUBLICA. Consistente en escritura constitutiva de la empresa AEROMEXICO, S.A. DE C.V., anexo (1).

2. DOCUMENTAL PRIVADA. Consistente en Balance de la empresa AEROMEXICO, S.A. DE C.V., correspondientes al pe riodo del 1o. de enero de 1987 al 1o. de enero de 1988, anexo (2).

3. DOCUMENTAL PRIVADA. Consistente en índice de la venta de boletos a partir del 1o. de enero de 1987 al 1o. de enero de 1988, corre agregada al presente ocurso como anexo (3).

4. DOCUMENTAL PUBLICA. Consistente en declaración del último ejercicio fiscal presentada ante la oficina recaudadora número 10 de la Secretaría de Hacienda y Crédito Pú blico, anexo (4).

5. DOCUMENTAL PRIVADA. Consistente en original de la relación de trabajadores al servicio de mi representada con expresión de sus nombres y apellidos, empleo que desempeñan, salarios que perciben, antigüedad en el puesto, anexo (5).

6. PERICIAL. Consistente en dictamen formulado por el perito, Contador Público Hilda Vigueras Dfáz, relativo a la situación de la empresa que se desprende del Balance General efectuado por el profesionista antes mencionado es de insolvencia siendo que el pasivo supera al activo del capital social de la empresa, siendo imposible física y materialmente, las funciones de AEROMEXICO, S.A. DE C.V., hasta no solventar las deudas contraídas hasta el momento de la declaración de la quiebra, anexo (6).

Por lo antes expuesto y fundado:

A USTEDES CC. miembros que integran la Junta Federal Número Tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje, atentamente pido se sirvan:

PRIMERO. Tenerme por presentado como apoderado de la empresa Aeroméxico, S.A. DE C.V., en términos del testimonio notarial adjunto y reconocerme dicha personalidad, devolviéndome el citado documento, previa copia certificada que quedará en autos, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones, Leibnitz No. 100 en esta Ciudad Capital.

SEGUNDO. Tener por planteada la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, en los términos del presente escrito corriendo traslado de la copia del mismo y de los anexos que acompaño, al Sindicato Nacional de

Trabajadores y Técnicos de AEROMEXICO ubicado en la calle Oriente 170 No. 96, en esta Ciudad Capital, Asociación Sindical de Pilotos y Aviadores de México, Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México, con domicilio en Calle 18 No. 4, Código Postal Número 11650 y Calle Patricio Sanz No. 751, respectivamente, en esta Ciudad Capital, para los efectos correspondientes.

TERCERO. Señalar día y hora para la Audiencia que previenen los artículos 905 y 906, de la Ley Federal del Trabajo y en su caso seguidos los trámites procedentes, dictar resolución a mi favor.

PROTESTO LO NECESARIO

LIC. MARIANO GARATE MORETT.

## 2. TRAMITACION

Antes de trabajar en este apartado es necesario señalar de nueva cuenta el concepto de conflictos colectivos de naturaleza económica, al respecto el maestro Mario de la Cueva dice: "...los conflictos colectivos de naturaleza económica son propios del derecho del trabajo, son los que se motivan por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, y de una manera general, siempre que se afecten

los intereses económicos de las comunidades obreras..." (63).

En la tramitación de los conflictos colectivos 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 resolución que ponga fin al conflicto.

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

La audiencia se desarrollará de conformidad a las siguientes normas:

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

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.

---

(63) De la Cueva, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, cuarta edición actualizada por Urbano Farfás, México, D.F., 1986, p. 519.



III. Si no concurren las dos partes, la Junta después de oír sus alegaciones los exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma, podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto.

IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a los que por naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello.

VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas.

VII. 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; y

VIII. 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 e indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

Los peritos designados por la Junta deberán satisfacer los siguientes requisitos:

1. Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

2. 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

3. No haber sido condenados por delito intencional.

Las partes dentro de los diez primeros días del término a que se refiere la fracción VII del artículo 906, podrán presentar directamente a los peritos o por conducto de la comisión las observaciones, informes estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos en su dictamen.

Los peritos nombrados por la Junta, realizarán las investigaciones y estudios que juzguen convenientes, y podrán actuar con la mayor amplitud para solicitar cualquier clase de informes a las autoridades; instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos; practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimientos y revisar sus libros y documentos.

El dictamen de los peritos deberá constar:

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

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

III. Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama industrial y las condiciones generales de trabajo que rigen en ellos.

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

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

VI. Las condiciones generales de los mercados.

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

VIII. La forma en que según su parecer se pueda solucionar el conflicto.

El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes, el secretario asentará razón en autos de que se hizo entrega de esta copia.

Desahogadas las pruebas la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas, para que formulen sus alegatos por escrito, de no hacerlo perderán su derecho.

Transcurrido el término para la presentación de alegatos el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará el dictamen, este se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y los patrones ante la Junta. El secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias o su negativa para recibirlas.

El Presidente de la Junta estará para la audiencia

de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al que sean entregados a los representantes las copias del dictamen; la discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución a los alegatos y observaciones formuladas por las partes.

II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.

III. Terminada la discusión se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuese aprobado, sin adiciones ni modificaciones, lo elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta; si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo de acuerdo con lo aprobado en este caso, el resultado se hará constar en acta. Engrosado el laudo, el secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio, y una vez recabada, se turnará el expediente al actuario, para que notifique personalmente el laudo a las partes.

(65).

(65) Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina, Quincuagésima primera edición, pp. 412 a 418.

### 3. CONCLUSION.

La resolución hipotética en el presente caso, por parte de la Autoridad laboral puede ser la siguiente:

Básicamente en el presente caso hipotético la resolución que se emite en el presente conflicto puede ser en el sentido de aumentar o disminuir el personal de la empresa AEROMEXICO, S.A. DE C.V., la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general modificar las condiciones generales de trabajo la empresa antes mencionada, o bien otra resolución que puedan tomar las autoridades del trabajo, es que en la empresa denominada AEROMEXICO, S.A. DE C.V., se dicte resolución en el sentido de dar por terminado las relaciones colectivas de trabajo entre empresa y trabajadores en este caso se procederá a la liquidación del personal.

La Junta dictará, las medidas de apremio para llevar a cabo el embargo y remate en almoneda de bienes suficientes que garanticen el crédito insoluto de los trabajadores a su liquidación de conformidad con los artículos 939 a 946 de la Ley Federal del Trabajo.

En este momento procesal, la empresa afectada puede solicitar ante una autoridad civil, que se decrete la declaración de quiebra o bien solicitar la suspensión de pagos, previo convenio entre deudor y Junta de acreedores en la que aparecerá la figura de quita y espera indepen-

dientes o bien conjugados ofreciendo al deudor y a sus acreedores que el tanto por el ciento que el suspenso ofrezca ha de ser superior en un 65%, (66) ello para resolver la problemática económica que se le presenta al deudor.

De acuerdo con el artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: ... "Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos y sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.." (67).

En el supuesto caso, suponiendo que los créditos de los trabajadores, que se vean cubiertos antes de que la Junta dicte resolución, al respecto, los trabajadores pueden ejercitar, el medio de presión denominado huelga con objeto de ver garantizados sus créditos.

En este capítulo de acuerdo a nuestro particular punto de vista, con objeto de preservar la fuente de empleo de los trabajadores, se verían beneficiados si las Autoridades Laborales optarán por aplicar las medidas que establecen los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, en lugar de concretar lo establecido por el procedimiento de Quiebra y Suspensión de pagos ya que con esto se deja sin empleo a miles de trabajadores y sus respectivas familias.

(66) Código de Comercio, editorial Porrúa, pp. Ley de Quiebras y Suspensión de Pago, pp. 445 a 446.

(67) Ley Federal del Trabajo, Op. cit. p. 71.

## CAPITULO V

EFECTOS DE LA QUIEBRA EN UN CONFLICTO COLECTIVO DE  
NATURALEZA ECONOMICA.

## 1. Relaciones obrero-patronales.

Dentro del Derecho Laboral el tema de las relaciones obrero-patronales, es uno de los más importantes, debido a la problemática de poder determinar como surge, se desarrolla y extingue la relación laboral, su estudio nos obliga a examinar, previamente el concepto de relación jurídica. La teoría de la relación laboral, que en el maestro Mario de la Cueva encuentra su principal defensor.

Los antecedentes de la relación jurídica, se localizan en el pensamiento de Aristóteles, como lo manifiesta Juan Carlos Smith ... "cuando Aristóteles sentó la primera especulativa de que el hombre es un ser sociable por naturaleza introdujo ya en el ámbito de las ciencias sociales la idea de relación..." (68). En Ulpiano se pone de manifiesto la misma preocupación en su definición de Justicia, que llevaba implícito el deseo de dar cada uno sus derechos determinando el derecho de un individuo facultado para exigir al sujeto obligado, el cumplimiento de su obligación. Estas ideas se repiten en el concepto romano de obligación, definición que ha quedado aunada al concepto de relación jurídica por mucho tiempo.

---

(68) Amadeo, Allocati, De la Cueva, Mario, Derecho Colectivo Laboral, Asociaciones Profesionales y Colectivas Editorial de Palma, 1a. edición, Buenos Aires, Argentina 1973.



La Escolástica consideró también a la relación jurídica como un medio de promoción de igualdad a través de la justicia, para lograr lo que es debido como propio según Tomás de Aquino, concepción que los filósofos cristianos actuales han querido vincular al concepto de derecho subjetivo (69).

Pero en realidad corresponde a Savigny, en el derecho moderno, exponer el concepto de relación jurídica, que ha tenido mayor arraigo, dentro de ésta, que a la letra dice: ... "una vinculación entre dos o más personas determinadas por una norma jurídica, al analizar los elementos de esta definición, en primer lugar encontramos que el primer elemento puede ser designado como el elemento material de la relación jurídica; el segundo, como el elemento formal, es decir, aquello por lo que la relación jurídica de hecho toma el carácter de forma jurídica.

Esta definición respecto a la relación jurídica, se debe en gran medida a que anteriormente el trabajo quedaba incluido dentro del derecho civil y propiamente como un contrato de arrendamiento, pero a partir de que el Constituyente de 1917, promulgó la Constitución Política quedó reglamentado en el artículo 123, obligaciones y derechos para patrones y trabajadores, quedando de esta manera elevado a rango constitucional el trabajo.

---

(69) Enciclopedia Jurídica. Omega, Buenos Aires, 1967, Tomo XXIV, pp. 555 a 557.

Ya, entrando propiamente, a la relación laboral en este aspecto Molitor dice (70) es la prestación efectiva del trabajo, resulta una consecuencia del contrato y por lo tanto, puede diferenciarse de éste, ya que el contrato sólo será el acuerdo previo para la prestación de un trabajo futuro, pero esto no significa que derive necesariamente de un negocio jurídico.

Las relaciones obrero-patronales presentan las siguientes características:

a) Regula, en primer término, las relaciones derivadas del trabajo subordinado y dependiente.

b) Es un derecho de protección al trabajador, pues tiende a compensar la desigualdad económica en que se halla frente al empleador.

c) Su fuerza expansiva se ha puesto de manifiesto a través de los tiempos protegiendo al obrero industrial, incluyendo luego las actividades comerciales, la agricultura, el servicio doméstico y esa fuerza expansiva, ha llevado a la legislación a amparar otras relaciones en las cuales si bien es cierto, no es clara la subordinación jurídica, existe sin embargo, una notable subordinación económica.

---

(70) Molitor, (citado por De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo) Tomo I, p. 182.

d) Sus normas de orden público, y de ello emana su carácter de forzosas, imperativas e irrenunciables, a menos que se acuerden por el contrato individual, condiciones superiores a las legales o a las establecidas por los convenios colectivos de trabajo u otros instrumentos semejantes.

e) Es un derecho nuevo. Porque aún se encuentra en su formación y se aparta de la tradicional distinción de ciertas concepciones del derecho, revistiendo cualidades propias, que lo distinguen de otras normas o ramas de derecho.

f) Esas cualidades propias le dan carácter de autónoma.

g) Es un derecho concreto y actual. Porque no obstante su generalidad, su aplicación varía en función de las regiones, de las actividades, profesiones y de las personas.

h) Es un derecho inconcluso, que está en plena evolución siendo la protección mínima que se asegura al trabajador, es misión de las fuentes del derecho del trabajo.

i) Responde a un propósito específico de justicia social. La justicia social que lleva implícito el concepto de respeto a la persona humana, constituye un clamoroso anhelo de los oprimidos.

Las características propias del Derecho colectivo del trabajo.

No obstante la unidad del derecho del trabajo, del cual es parte integrante el derecho colectivo del trabajo, éste tiene características propias.

a) Es un derecho que atañe a grupos sociales, está inspirado en la escuela sociológica, que reconoce al derecho, a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia, un haz de garantías, en defensa de los grupos obreros, "estos grupos sociales han sido considerados, grupos de presión, o grupos de tensión, por la influencia que ejercen sobre los Gobiernos, los partidos políticos y la opinión pública.

b) Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio, colocándolos en igualdad, para la concertación de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.

c) Acepta la ilicitud del empleo de medios de acción directa.

d) Procura la solución pacífica entre los trabajadores y empleadores, de los conflictos de intereses colecti

vos y, por lo tanto, la consecución de cierto estado de paz laboral.

e) Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, la creación del derecho objetivo.

f) Es garantía de libertad. Porque los hombres que carecen de poder económico, pierden su libertad, y por otra parte, aislados carecen también de fuerza frente al Estado. Por esta doble razón para mantener la independencia de las fuerzas económicas y para facilitar la unión de los hombres, el derecho colectivo del trabajo es una garantía de libertad frente al Estado.

## 2. REPERCUSSIONES EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Antes de determinar los efectos de la quiebra en el contrato colectivo de trabajo, es necesario hacer una pequeña introducción al mismo:

El artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable,

total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

La revisión del contrato colectivo, se hará a solicitud del sindicato de trabajadores, o del patrón, esto si se trata de un sólo sindicato y un sólo patrón, en caso de que sean varios sindicatos de trabajadores, o varios patronos, se requerirá que la revisión sea solicitada por el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato, o bien el patrón a cuyo servicio se encuentre ese 51% de los trabajadores miembros de dicho sindicato.

La revisión del contrato colectivo de trabajo se hará de acuerdo a las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, con sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado.

La Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste, un contrato colectivo, si el patrón se negara a celebrar dicho contrato, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga.

Si dentro de una empresa o establecimiento existen varios sindicatos, se celebrará el contrato colectivo, con el que tenga mayor número de trabajadores.

En nuestro país el contrato colectivo ha últimas fechas, ha originado un desequilibrio en el plano económico, porque contribuye a una mayor productividad en las empresas y como consecuencia un aumento en el precio de sus productos, siendo un factor del encarecimiento general de la vida. Esta tesis ha sido sostenida inclusive por alguno de los abogados patronos, al afirmar que no puede haber revisión de contrato colectivo que no implique como consecuencia un aumento de salarios, situación que en el caso hipotético, que se plantea, en el presente trabajo, aconteció, con de safortunadas consecuencias, finalizando con el cierre de la empresa denominada AEROMEXICO, S.A. de C.V., que después de enfrentar situaciones adversas, se suma una huelga basada en violaciones al contrato colectivo de trabajo, situación que llevó a la quiebra a la empresa anteriormente mencionada.

La situación financiera por la que atraviesa nuestro país es crítica, agudizada por factores sociales y políticos, con ello el movimiento obrero ha perdido fuerza y la presión que ejercen, para obtener mejores salarios y condiciones de vida han pasado a segundo término, siendo lo más importante, actualmente, preservar la fuerza de empleo y poder solventar sus necesidades económicas, aunque ya no de una manera satisfactoria.

De acuerdo a las observaciones de representantes del sector patronal, es necesario, que se amplie el pe

rfo de revisión del contrato colectivo a 4 o 5 años, también se hace referencia a la Ley Federal del Trabajo de 1931, que en el artículo 56, en su parte final decía:..."para la solicitud de revisión se atenderá a lo pactado en el contrato y, en su defecto, a la fecha de su depósito..."

En la Ley Federal de 1970 se terminaron dichos problemas, en el sentido de que no llegasen las partes voluntariamente a un acuerdo, sobre la revisión del contrato colectivo, el único camino existente, será en la forma y términos que la propia Ley señala.

En el año de 1974, el país sufrió una grave crisis económica, que provocó un considerable aumento en el costo de la vida, y por lo tanto, una disminución en el poder adquisitivo del salario. Por tal motivo el Gobierno de México, resolvió modificar algunos preceptos de la Ley Laboral, y el 30 de septiembre del mismo año se publicó, la reforma a la misma, según la cual, en el artículo 399 bis, se estipuló que sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, o sea la revisión bianual del contrato colectivo, el mismo será revisable cada año en lo referente a salarios en efectivo por cuota diaria, dicha solicitud deberá hacerse, por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

El anterior precepto, debe interpretarse en el sen-



tido de que cada dos años, siguiendo el procedimiento que marca el artículo 399, se pueden revisar todas las cláusulas del contrato colectivo, pero al año siguiente podrá revisarse, las cláusulas que establezcan los salarios en efectivo, por cuota diaria, o sea el tabulador de salarios.

El contrato colectivo de trabajo requiere de la revisión para el reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas con el objeto de evitar su destrucción y desaparición.

Dentro del derecho laboral mexicano la forma de revisión de los contratos colectivos, no es buscar abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios de trabajo, sino por el contrario su superación constante. La forma de revisión de los contratos colectivos, es la convencional y obligatoria, en la primera el patrón y el sindicato convienen en llevar a cabo la revisión en cualquier tiempo, en los aspectos que juzguen convenientes, dicha revisión se realizará antes del vencimiento del contrato colectivo.

La revisión obligatoria es una institución propia del derecho mexicano, fundado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, el nombre de revisión obligatoria es porque tanto el sindicato como el patrón pueden emplazar a su contraparte, a que concurren a las juntas de avenencia, y si ninguna de las partes concurre, el contrato queda prorrogado a un período igual al originario.

Los titulares de la acción de revisión, si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores, o un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión o ya sea el caso de que el contrato colectivo hubiera sido firmado por varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, esta revisión se hará cuando la solicitud se haga por el sindicato que tenga la representación del 51% de la totalidad de los miembros del sindicato; en el caso de los patrones, la revisión se efectuará siempre y cuando los solicitantes tengan el 51%, de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo.

La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes de:

a) Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este es mayor de dos años.

b) Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.

c) Del transcurso de dos años en los casos de contrato por tiempo determinado o por obra determinada; al computarse el tiempo de vigencia se deberá atender a la fecha de depósito del contrato colectivo.

Posteriormente en el mes de diciembre de 1974,

se adicionó el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, precisando la revisión general bianual... " los contratos colectivos serán revisados cada año en lo que se refiere a salarios en efectivo por cuota diaria..." el mismo precepto estableció que la solicitud de revisión deberá hacerse 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

La justificación de la adición del artículo 399, radica en la circunstancia de que la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores, se refleja de manera inmediata sobre la parte de salario que se cubre en efectivo.

El período de revisión transcurre en un lapso de 60 días que se contabiliza a partir de la fecha de presentación hasta la fecha de vencimiento del contrato colectivo, no son términos fatales, pues las partes pueden prorrogarlos por el tiempo que juzguen convenientes para lograr un entendimiento. El artículo 400 de la ley laboral, establece que si ninguna de las partes solicitó la revisión, el contrato se ampliará por un período de revisión, puede suceder que el contrato colectivo sea aceptado en todas y cada una de sus cláusulas, o bien que se haga uso del derecho de huelga.

La Ley Federal del Trabajo de 1980, contempla los siguientes ca sos para la terminación del contrato colectivo:

a) La declaratoria de inexistencia de una huelga, si los trabajadores rehusan a acatar la prevención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que regresen al trabajo, el patrono puede dar por terminado las relaciones laborales y contratar nuevo personal, aunque existen, aparte de esta causa, otros de carácter objetivo independiente de la voluntad de los trabajadores, de acuerdo al artículo 433 de la Ley en vigor, respecto al cierre de las empresas, es decir, la cancelación de sus actividades provocaría la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo, inclusive en este

apartado la terminación del contrato colectivo de trabajo, al acontecer la quiebra dentro de una empresa, y la terminación colectiva de la relación laboral.

Al terminar el contrato colectivo su vigencia los trabajadores deben percibir el total de las prestaciones que les adeuda la empresa, salarios, vacaciones, prima de antigüedad, parte proporcional de utilidades y conforme al artículo 436 de la Ley en vigor, los trabajadores deberán percibir tres meses de salario, más la prima de antigüedad, que les corresponda y finalmente los trabajadores de acuerdo al artículo 154 de la citada Ley adquirirán el derecho de preferencia respecto al resto de acreedores de la empresa. (71)

Para concluir este apartado, se hará una breve exposición de la quiebra respecto a los contratos colectivos.

### 3. CONSECUENCIAS DE LA QUIEBRA

Las relaciones laborales, en la quiebra sufren variantes tan drásticas como es el hecho de que el patrón pierde la titularidad de sus bienes, para convertirse en depositario, con respecto al contrato colectivo las consecuencias de la quiebra serán las siguientes:

---

(71) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición actualizada por Urbano Farías, Editorial Porrúa, México 1986, pp. 448 a 472.

a) El Contrato colectivo seguirá operando, pero sin la representación del patrón.

b) Tendrá que seguir operando el contrato colectivo, si no se declara la quiebra por los acreedores.

c) Dentro del contrato colectivo, la representación que ostentaba el patrón, será ejercida por el síndico, como representante de la empresa.

Por último en el capítulo sexto del presente trabajo, estudiaremos lo referente al ejercicio del derecho de huelga en relación a la quiebra.

## CAPITULO VI

EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN LA  
QUIEBRA.

## 1. El ejercicio del derecho de huelga en la quiebra.

En este capítulo trataremos lo referente a la huelga en relación al procedimiento de quiebra, sobre este aspecto es necesario apuntar los fines de la misma y algunas definiciones al respecto.

Primeramente haremos referencia a los fines de la huelga:

a) La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.

b) La huelga es la cesación concertada del trabajo, para apoyar reivindicaciones previamente concertadas, a las que el empresario rehusa a dar satisfacción.

c) La huelga es la interrupción del trabajo, para apoyar reivindicaciones profesionales.

d) La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores.

Los profesores de la Universidad de París y Pointers, Jean Rivero y Jean Savatier ofrecen una difusión, mundial en el ámbito del derecho laboral, por la definición tan acertada sobre la institución de la huelga;

..." La huelga es la cesación concertada llevada a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia..." (72).

Por su parte el maestro Mario de la Cueva ofrece la siguiente definición:

..." La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer o hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad..." (73).

---

(72) De la Cueva, Mario, op. cit., pp. 603 a 610.

(73) Idem pp. 603 a 610.

Ahora bien, el punto medular del presente capítulo, es determinar que una vez estallada la huelga, conlleva invariablemente a detener el procedimiento de quiebra tramitado ante los juzgados de lo concursal, siempre y cuando en éste no se haya dictado sentencia, dando prioridad a resolver las demandas legales de los trabajadores, en el siguiente punto se determinarán los efectos jurídicos de la huelga con respecto de la quiebra.

## 2. EFECTOS JURIDICOS.

Es necesario determinar, sobre licitud, ilicitud, existencia, inexistencia e imputabilidad de la huelga, esto último para deslindar la responsabilidad del patrón.

La huelga existente es aquella, en que la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras y para alcanzar las finalidades consagradas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la huelga inexistente es aquella que por el contrario no reúne los requisitos legales que marca la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 455, para poder determinar los casos de ilicitud de la huelga.

El artículo 445, de la ley laboral precisa los preceptos de ilicitud:



La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Respecto a la huelga imputable o inimputable al patrón, desde el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, condenaban al patrón al pago de salarios a los trabajadores, si la huelga se hubiese solicitado por casos imputables a éste.

Si bien es cierto que la huelga tiene como objeto el de presionar al patrón, para que dé cumplimiento a las peticiones de los trabajadores; en la Ley de 1931, se establecía que los motivos de la huelga eran imputables al patrono, si su negativa no tuvo justificación, y los trabajadores tienen razón de acudir a la huelga, la Junta debería condenar al empresario al pago de los salarios de los trabajadores, por el tiempo que hubiese durado la huelga. El patrón es culpable de la huelga.

a) Cuando ha faltado a las obligaciones contraídas, es decir, viola el contrato colectivo y la huelga tiene

como objeto, exigir su cumplimiento.

b) El segundo caso, es cuando el patrón se niega a establecer condiciones justas de trabajo, si así se lo permiten sus condiciones económicas.

De estos conceptos se desprende una dualidad entre los mismos, que determinarán los motivos que llevaron a los trabajadores a la huelga son imputables al patrón, estaremos frente a una huelga justificada y por lo tanto se condena al patrón al pago de salarios, de los días holgados.

Posteriormente la Ley de 1970, en el párrafo segundo del artículo 370, implementó el concepto de huelga justificada.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables, al patrono, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, además del pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

Para concluir este capítulo, sólo nos resta añadir que si dentro de la huelga, se establece que esta es inexistente o bien ilícita, traería como consecuencia, el fin de la misma y dar cauce al procedimiento de quiebra, hasta que se dicte sentencia en el mismo, con-

llevando a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo, en razón de que el patrón pierde la titularidad de los bienes de la empresa para convertirse en depositario y la representación de la empresa (contrato colectivo) quedaría a cargo del síndico.

## CONCLUSIONES

1.- En México, la figura jurídica de la quiebra, a pesar de ser una institución propia del derecho mercantil, por sus consecuencias respecto a los trabajadores de una empresa, debe ser tratada dentro del ámbito del derecho laboral.

2.- Los efectos de la quiebra en materia de trabajo son: la terminación de las relaciones laborales, y la indemnización de los trabajadores debe ser aprobada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.- Después de que se declare la quiebra, el patrón perderá la titularidad de la empresa, quedando administrada por el síndico.

4.- El contrato colectivo, seguirá operando mientras no se declare la quiebra en la empresa por los acreedores.

5.- Si dentro de la tramitación de la quiebra ante los juzgados de lo concursal, se declara la huelga en la empresa, quedará en suspenso el primer juicio, hasta que se solucione ésta, si por el contrario se plantea primero la huelga no se puede dar entrada al juicio de quiebra.

6.- La empresa deberá determinar por el procedimiento de imputabilidad si está en la posibilidad de cubrir prestaciones exigidas por los trabajadores.

7.- La indemnización que recibe el trabajador, a consecuencia de la quiebra, son insuficientes para poder satisfacer sus necesidades más elementales.

8.- Por último, se propone incluir dentro de la Ley Federal del Trabajo, un apartado respecto a la quiebra y sus efectos en cuanto al derecho laboral, con objeto de proteger al trabajador.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alfred, Huech, Niperdey, Compendio de Derecho del Trabajo, Madrid, España, 1965.
- 2.- Amadeo, Allocati, De la Cueva, Mario y otros, Derecho Colectivo, Laboral, Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos, Editorial Depalma, Primera edición, Buenos Aires, Argentina, 1973.
- 3.- Arilla, Bas Fernando, Manual Práctico del Litigante, Décima edición, Editores Mexicanos, México, D.F., 1978.
- 4.- Cabanellas, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966.
- 5.- Castorena, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, segunda edición, México, D.F.
- 6.- Castorena, J. Jesús, Los Procesos del Derecho Obrero, Impresora Didot, S. de R. L., México, D.F.
- 7.- Cepeda, Villarreal Rodolfo, Concepto y Clasificación de los Conflictos del Trabajo, Revista del Trabajo, Tomo XXX, Número 119.
- 8.- De Buén, Lozano Nestor, Derecho de Trabajo Tomo I, cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F.

- 9.- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1959.
- 10.- De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Cuarta edición actualizada por Urbano Farfás, Editorial Porrúa, México, D.F., 1986.
- 11.- Del Río, Domínguez Alfredo, Quiebras, Editorial Porrúa, S.A., segunda edición, México, D.F., 1981.
- 12.- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Octava edición, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F.
- 13.- Gómez Pineda Everardo, Temario de Derecho Procesal del Trabajo, México, D.F., 1985.
- 14.- Landrove, Díaz Gerardo, Las Quiebras Punibles, Editorial Busch, Barcelona, España, 1970.
- 15.- Muñoz Luis, Derecho Mercantil, sexta edición, Cárdenas y Editores, México, D.F., 1978.
- 16.- Muñoz, Luis, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo Tomo IV, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F.
- 17.- Orozco, Mondragón Marfa Belem, Manual de Derecho del Trabajo, tercera edición, Talleres Litográficos de la Nación, México, D.F., 1982.

- 18.- Pallares, Eduardo, Tratado de la Quiebra, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1957.
- 19.- Pérez, Botija Eugenio, Derecho del Trabajo, Nueva Enciclopedia Jurídica Tomo I, Barcelona, España, 1950.
- 20.- Ramírez Gronda, Juan, Los Conflictos Colectivos del Trabajo, Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo I, Barcelona, 1950.
- 21.- Rufz, de Chávez Arturo, El Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Popular de los trabajadores, México, D.F., 1979.
- 22.- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Cuarta Edición, México, D.F., 1978.
- 23.- Trueba Urbina, Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1965.



## LEGISLACION

1.- Ley Federal del Trabajo, comentada por Climent, Beltrán Juan, Segunda Edición, Editorial, Esfinge, México, D.F.

2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada, por José Martínez, Talleres Litográficos de la Escuela Nacional de Artes Gráficas, México, D.F., 1974.

3.- Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Trigésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1963.

4.- Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina, Quincuagésima primera edición, México, D.F., 1984.

5.- Código Civil, comentado por Luis Muñoz.

6.- Código de Comercio, editorial Porrúa.

7.- Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, Editorial Porrúa.

**8.- Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia  
del Fuero Común del Distrito Federal, editorial Porrúa,  
Trigésima Quinta edición, México, D.F.**