



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

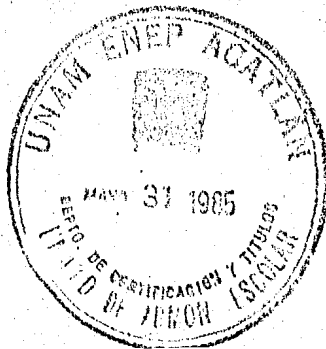
Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ACATLAN"

**"EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO COMO
INSTRUMENTO DE LA CLASE TRABAJADORA
FRENTE A LOS CONFLICTOS DE
ORDEN ECONOMICO"**

No. CIA. 7201541-2

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE MANUEL ALVAREZ GONZALEZ

México, D. F.



1985



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.

INTRODUCCION

El presente trabajo se ha realizado con el propósito fundamental de resaltar la importancia que tiene para la clase trabajadora el Derecho del Trabajo en general y en particular el Derecho Colectivo, para tal efecto, en el capítulo primero se define al Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica resaltando sus características.

El Derecho Colectivo del Trabajo no ha sido desde siempre lo que es en la actualidad, sino que ha venido evolucionando, por eso es que en el segundo capítulo se analiza el origen y desarrollo del mismo, para lo cual nos remontamos a ver los sucesos importantes acontecidos en Francia e Inglaterra, países que han influido determinadamente en la conformación del Derecho del Trabajo.

En el tercer capítulo, se analizan las instituciones tales como la Coalición, La Huelga, El Contrato Colectivo, El Contrato Ley y El Reglamento Interior de Trabajo.

Por considerar a la huelga como la institución más importante y de mayor trascendencia dentro del Derecho Colectivo

tivo, en el capítulo cuarto se analiza el Desarrollo Histórico que ha tenido la huelga en nuestro país.

En el capítulo quinto se hace un bosquejo de la Crisis Económica por la que atravieza el país, cuales son las consecuencias que trae tanto para el sector empresarial como para el sector obrero, así mismo, se analiza la postura que han tomado estos grupos ante la crisis económica.

Por último, se presentan las Conclusiones que son el punto de vista personal sobre el tema tratado, es decir son la síntesis del contenido del presente trabajo.

CAPITULO I

CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO DE NATURALEZA ECONOMICA

Este primer capítulo tiene como finalidad dejar claro lo que se debe de entender como conflictos laborales de orden económico, para tal efecto, debo empezar por definir al conflicto.

En el diccionario se define la palabra conflicto como: lo más recio de una lucha. - angustia. - antagonismo. - pugna. Cualquiera de las acepciones que se quiera tomar, nos remite a pensar que para que haya conflicto deben de existir por lo menos dos partes, que son: las que van a luchar, por lo que en términos generales podemos definir al conflicto como el enfrentamiento de dos o más personas.

A este respecto, el Maestro Mario de la Cueva dice "que el conflicto es un fenómeno que se presenta necesariamente en el Derecho del Trabajo que tiene dos características principales que son: primeramente una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos debe ser sujeto de una relación de trabajo. En segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del Derecho del

Trabajo". (1)

El artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo 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 suspensión o terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo.

En el Derecho Laboral, se reconocen como sujetos de las relaciones de trabajo por un lado a los trabajadores que siempre son personas físicas y a los patronos, que pueden ser personas físicas o jurídicas, y a las organizaciones sindicales, ya sea de trabajadores o de patronos.

Por considerar que los conflictos en las relaciones de trabajo son fenómenos constantes y que en ella participan dos clases que desde siempre se han considerado antagónicas, es que el derecho laboral establecido tanto en el artículo 123 como en la Ley Federal del Trabajo debe sólo de favorecer y proteger al factor trabajo y así se establece en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo que declara, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

El equilibrio del que se habla se da o se debe dar en

(1) Cueva Mario de la "Nuevo Derecho del Trabajo" Tomo II Edit. Porrúa, México, Pág. 510.

las relaciones individuales de trabajo esto es, el patrón debe cumplir con respecto a quien le presta un trabajo subordinado, con todas las prestaciones que menciona el artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria.

La justicia social se debe dar en las relaciones Colectivas que se han estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo, en el entendido de que el incumplimiento de alguno, constituye un desequilibrio entre los factores de la producción puesto que el patrón obtiene con él, un enriquecimiento indebido que siempre debe ser evitado.

El equilibrio entre los factores de la producción impone al propio trabajador la prohibición de tranzar o renunciar a lo que la ley reconoce, aunque lo pacte y lo concienta, por ejemplo; no puede trabajar más de su jornada legal a no ser que sea tiempo extraordinario autorizado y pagado como corresponde. así también no puede recibir menos del salario mínimo. De lo anterior se deduce la imposibilidad jurídica para la autoridad de aprobar convenios, emitir laudos o sentencias que afecten esos derechos, pues al hacerlo ratifica u origina el desequilibrio, causando por lo tanto, un conflicto.

"Fue a mediados del siglo pasado, cuando los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos, Individuales y Colectivos; los primeros eran las controversias viejas derivadas de la

interpretación y aplicación de los Contratos de Arrendamiento de Servicios, regidas por el Derecho Civil y las Leyes Procesales, mientras los segundos, buscaban disminuir la explotación del trabajo por el capital, y prepararse para un futuro más o menos próximo o lejano, de una organización social y de un régimen económico más o menos justo. Estos nuevos conflictos eran esencialmente distintos de las viejas controversias del Derecho Privado, pues en estas entraban en pugna, los intereses jurídicos de personas determinadas, en tanto los nuevos conflictos ponían en movimiento los intereses colectivos de la comunidad de trabajadores. Y por otra parte, cuando surgían los Conflictos Colectivos y estallaban las huelgas, los trabajadores sabían que no podría resolverse el problema por los procedimientos civiles. Eran más que un conflicto, luchas sociales, cuyas armas eran la solidaridad obrera y la fuerza económica del capital"⁽²⁾

Estos conflictos que se dan entre los trabajadores y los patrones es el resultado del sistema económico capitalista, ya que este sistema tiene como objetivo lograr la mayor ganancia para el capital y esta ganancia sólo se puede dar abusando de los otros factores de la producción, siendo el más perjudicado el factor trabajo, es por eso que a lo largo de la historia se ha visto en la necesidad de crear estrategias para realizar ac

(2) Cueva Mario de la Op. Cit., Tomo II, Pág. 507

tividades y poder enfrentarse con su contrincante para así reducir las injusticias de que siempre ha sido objeto.

Una de estas actividades que ha realizado la clase trabajadora es la de unirse en torno de un interés común, que es el de lograr mejoras en su situación laboral y social.

Todos los beneficios de los que goza actualmente el sector obrero, han tenido que ser materialmente arrebatados a los patrones, los que nunca han reconocido que los trabajadores tienen derecho a vivir una vida digna y decorosa necesitando para ello participar de las ganancias y prerrogativas del patrón, es por eso que desde siempre se tenga que dar un conflicto por cada logro obtenido.

Los Conflictos del trabajo como ya dije, se dividen en Individuales y Colectivos. Para que quede más claro, debo decir que los Conflictos Individuales son aquéllos que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas, en cambio los Conflictos Colectivos son los que ponen en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera.

"El contenido de los Conflictos Colectivos es la determinación de los salarios y demás condiciones de prestación de los servicios. La finalidad de estos conflictos no responde a la pregunta a quién corresponde el derecho, cuáles son los sala

rios, y condiciones de trabajo vigentes o cuál es la interpretación de los Contratos Individuales o Colectivos de Trabajo. La cuestión debatida en estos Conflictos es la reglamentación adecuada y justa que debe valer en el futuro para los salarios y demás condiciones de prestación de los servicios. Los Conflictos Colectivos que pueden también nombrarse Conflictos de Intereses, concluyen con una reglamentación adecuada de los salarios y otras condiciones de trabajo, esto es, con una convención Colectiva. Esta conclusión implica que Contrato y Conflicto Colectivos se encuentran en íntima relación"⁽³⁾

De todo lo anteriormente expuesto, podría sacar como conclusión que los Conflictos Colectivos que se dan entre los obreros y los patrones tienen como característica que no obligan a las partes a que se ajusten a una disposición legal o a que acaten una regla contractual, sino que trata de que se proporcionen nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores. Es decir, los Conflictos Colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho ya establecida sino que se tienen que resolver con una nueva, teniendo en cuenta las condiciones de carácter so

[3] Cueva Mario de la Op. cit. Tomo II, Pág. 519.

cial y económico. Ratificando, podría decir que los conflictos económicos del trabajo son los que se motivan para 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.

CAPITULO II

ORIGENES DEL ACTUAL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Una vez entendido lo que son los Conflictos Colectivos del Trabajo de naturaleza económica, vamos a pasar a explicar como han influido éstos para el nacimiento y desarrollo de lo que actualmente se conoce como Derecho Colectivo de Trabajo, para tal efecto a continuación expondré los diferentes períodos y acontecimientos por los que ha pasado hasta llegar a ser lo que conocemos hoy en día.

El Derecho entendido en su definición más general como el conjunto de normas jurídicas que regula las actividades del hombre dentro de una sociedad, ha sido -y es- a lo largo de la historia el instrumento del que se ha valido el Estado para cumplir su función de satisfacer el bien común.

Este bien común no ha sido siempre el mismo en razón de que las necesidades de la población de un Estado han sido diferentes, resultado de la natural actividad que se da en el seno de la sociedad.

Por esta razón el Derecho como instrumento regulador de las cambiantes actividades de los hombres en sociedad, va -

transformándose para adecuarse al momento histórico determinado y así poder cumplir cabalmente con su misión.

Para el estudio del Derecho era clásica la división que se hacía en dos grandes ramas: El Derecho Público y el Derecho Privado. En la actualidad se acepta ya como realidad ' la existencia de una tercera gran rama del Derecho que es la rama del Derecho Social. Dentro de la rama del Derecho Social, se ha ubicado el Derecho del Trabajo.

Al respecto el maestro Trueba Urbina dice: "Nuestro Derecho del Trabajo, como nueva rama jurídica en la Constitución elevó idearios económicos a la más alta jerarquía de la ley fundamental, para acabar con el oprobioso sistema de explotación del trabajo humano, y alcanzar en su dinámica la socialización del capital. Por ello, su carácter social es evidente, tan profundamente social que ha originado una nueva disciplina que a la luz de un realismo dialéctico no pertenece ni al Derecho Público ni al Privado, que fue división dogmática entre nosotros antes de la Constitución de 1917: el Nuevo Derecho Social, incluyendo en este las normas del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, de Derecho Agrario, y de Derecho Económico, con sus correspondientes reglas procesales."⁽⁴⁾

(4) Trueba Urbina Alberto *Op. cit.* Tomo II Pág. 116.

La clasificación del Derecho en Público y Privado ha sido superada con el advenimiento de nuevas disciplinas jurídicas, como el Derecho de Trabajo y de la Previsión Social que por su esencia revolucionaria no pertenecen ni a uno ni a otro, sino a una nueva rama del Derecho: el Derecho Social, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente de la persona que trabaja.

Ahora bien, dentro del Derecho del Trabajo se han hecho divisiones para poder estudiarlo y entenderlo. Esta división podría quedar de la siguiente manera:

- a) Derecho Procesal Laboral
- b) Derecho Individual del Trabajo
- c) Derecho Colectivo del Trabajo

El Derecho Colectivo del Trabajo se encarga de analizar instituciones como la huelga, la coalición, el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo. Y es precisamente esta parte del Derecho la que analizaré.

El Derecho Colectivo del Trabajo nació como una necesidad de Justicia Social. Fué motivado principalmente por la situación de opresión que creó el orden jurídico individualista y liberal que limitaba la intervención del Estado estrictamente

a los casos en que la acción individual resultaba imposible, partiendo de la premisa de que cada individuo es el juez de sus intereses, por lo cual ha de dejarse a cada individuo en libertad de elegir el camino que más convenga a sus intereses.

Esta doctrina individualista surge al triunfo de la Revolución Francesa en 1879 con la Declaración de los Derechos del Hombre que complementada con el Materialismo Económico de la Escuela Liberal, se fundamentaba en la idea de que la vida social es el hombre en estado de naturaleza, siendo preciso que las leyes civiles ofrezcan a cada hombre la posibilidad de buscar su posición en la escala social sin más límite que la idéntica libertad de los demás, por lo que no existió una economía social, sino las economías de los hombres, esto es, la economía libre de cada individuo caracterizándose por la ausencia de deberes sociales. El orden jurídico protegió estas economías por que estaban regidas por la inexorable ley del egoísmo individual olvidándose de los hombres como ente social y obligando al Estado de abstenerse de intervenir en la vida económica y con la idea de que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, se deidifica la libertad concebida con plenitud tal que no permite la intervención del Estado en ningún aspecto político, económico ni de derecho. (5)

(5) Cueva Mario de la Op. cit. Tomo I Pág. 13

La fórmula Laissez Faire, Laissez Paser, funcionó en toda su plenitud acarreado como consecuencia el sistema automáticamente regulador de la libre competencia consistente en que el orden económico, la producción y la distribución se coordinaban entre sí, y dentro del mismo. Las mercancías (entre ellas el trabajo) se regían de acuerdo con la ley de la oferta y de la demanda. Este sistema económico fue impulsado por el esfuerzo general de obtener mayores utilidades económicas: en consecuencia la oferta y la demanda del trabajo regían el precio de éste y los patrones imponían unilateralmente las condiciones que mejor convenían a sus intereses, prolongaban la jornada de trabajo hasta la noche para aprovechar más el rendimiento de las máquinas y los salarios disminuían ante la competencia de las personas necesitadas de empleos hasta el extremo de que las mujeres y los niños tenían que trabajar para ayudar al sostenimiento de sus hogares ya que por lo reducido del salario no era posible sostenerlo con el único trabajo del hombre. (6)

Este dejar hacer-dejar pasar fue utilizado por los pequeños grupos de capitalistas, los cuales se aprovecharon de la miseria y el hambre de los que carecían de capital y de medios para subsistir y que no tenían otro capital que su fuerza de trabajo. La máquina no liberaba, sino que oprimía aún más y

(6) Cueva Mario de la O. cit. Pág. 8 y s.s.

la Revolución Industrial junto con la política supuestamente li
beradora, no hacía más que subyugar.

La situación había llegado a tornarse insostenible la libertad se convirtió en opresión; porque ni la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, ni la Constitu
ción Francesa de 1791, se ocuparon del régimen de contratación del trabajo, y por lo tanto la libertad del trabajo significó también la libertad de oprimir a quienes necesitaban un salario para subsistir y como consecuencia lógica surgió el ataque casi unánime en contra del maquinismo, el cual era señalado como cul
pable de todos los males, así fue que; paralelamente al capita
lismo industrial se desarrolló un ambiente de insatisfacción y enfrentamiento de los obreros contra los patrones, dando como resultado el surgimiento de grandes movimientos de masas. En un principio las protestas fueron aisladas y esporádicas y no tenían la sensación de uniformidad que alcanzaron a finales del siglo pasado manifestándose en coaliciones semipermanentes. La clase social en desventaja tuvo necesidad de organizarse y luchar en contra de dos poderes unidos como eran el patronal y el Estado, para arrancarles el Derecho del Trabajo, que el Estado se negaba a otorgar y los patrones a aceptar.

Teniendo como objetivo la obtención de un orden jurídi
co justo, surgió el Derecho Colectivo del Trabajo, fundado en

la idea de Justicia Social y tendiente a dar a cada hombre la oportunidad de vivir no una vida animal, sino una vida conforme a la dignidad del ser humano. Es decir, asegurar a cada obrero una existencia digna para lo cual debe tomarse en cuenta que en la lucha entre el capital y el trabajo, el derecho debe estar al lado del trabajo porque éste es el factor humano, poniendo al capital como objeto al servicio del hombre. El Derecho Colectivo del Trabajo, apoyándose en los derechos naturales de libertad e igualdad como atributos inherentes a la persona humana, va a pretender la creación del Derecho del Trabajo y de esta manera asegurar la vigencia de sus normas, su aplicación y su exacto cumplimiento mediante sus instituciones como son: La libertad de coalición, la asociación profesional, el Contrato Colectivo del Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo, la Huelga y el reconocimiento de Conflictos del Trabajo.

La actitud de indiferencia del Estado hacia los problemas que aquejaban a los trabajadores produjo una situación de hechos cuyas derivaciones fueron las huelgas, los choques violentos en los que las clases sociales en pugna se desangraban empeñadas en obtener por la lucha directa las reivindicaciones de sus justos derechos unos y los objetivos de sus ambiciones otros; considerados así porque las coaliciones estaban prohibidas por ser contrarias al Derecho, escapando a la justicia la confabula

ción de los empresarios para rebajar los salarios, y en cambio fueron perseguidas y castigadas las coaliciones obreras cuando pretendían elevar los salarios. Se prohibía la huelga, se decretaba la suspensión de los sindicatos poniéndolos fuera de la ley y el Estado se concretaba a contemplar la lucha social porque los regímenes europeos habían decretado la igualdad de derechos para el capital y el trabajo, y el nuevo derecho había dado preferencia al trabajo, por ser factor humano: Más las causas fundamentales del problema continuaban latentes, hasta que se descubrió que el mal residía en la pasividad del Estado que dejaba en manos de los particulares las facultades y atribuciones a él inherentes, fue entonces que recobrando su autoridad fija el intervencionismo; el Estado estableció el mínimo de derechos en beneficio del trabajo, dejando organizarse a la clase obrera y prestándole armas para la lucha, a la vez que restringía los medios de combate del capital.

Pero como la base del Derecho Colectivo del Trabajo es el Derecho de Coalición que significa la posibilidad y derecho de unirse en defensa de los intereses comunes, la primera batalla que tuvo que sostener la clase trabajadora fue la de conseguir la libertad y el Derecho de Coalición. (7)

(7) Cueva Mario de la Op. cit. Tomo II, Pág. 241.

La Comuna de París, trató de prohibir las reuniones de los trabajadores por lo que decidió solicitar una ley a la asamblea constituyente siendo presentada ésta por el consejero Chapalier. En Francia, la ley Chapalier fue la primera que prohibió las coaliciones y la asociación profesional.

La Ley Chapalier al prohibir las coaliciones y la asociación profesional, provocó lo que se puede definir como la declaración de guerra que hizo el Estado Liberal Burgués a los trabajadores; en esta ley se plasmó en forma abierta y viva el propósito estatal de imponer una doctrina económica burguesa e impedir cualquier acto que pudiera estorbar para conseguir ese propósito. Esta ley en su artículo 4º, declaró ilícita la coalicción encaminada a la fijación de condiciones generales del trabajo y en el 2º prohibió la asociación profesional; y en general prohibió todas las Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo.

El liberalismo Francés no consideró suficiente esta ley e incorporó las prohibiciones en los nuevos códigos, en el año de 1810 se dictó el nuevo código penal que en sus artículos 414 y 415 prohibió las coaliciones y las huelgas señalando las penas aplicables; los artículos 291 y 292 prohibieron las asociaciones de más de 20 personas, a menos que obtuvieran la autorización - correspondiente y estuvieran vigiladas. Este código, producto

de la Escuela Liberal, es una de las más injustas leyes del si
glo pasado, su contenido prohibió el principio de igualdad; los
artículos 291 y 292 eran parciales pues estaban dirigidos en con
tra de los trabajadores que eran los únicos que tenían interés
en asociarse. La asociación de patrones era inútil en el sistema
individualista y liberal y aún contraria a sus postulados, pues
el régimen de libre concurrencia se desenvolvía más fácilmente
en ausencia de todo compromiso. De acuerdo con el artículo 415
la huelga tenía siempre carácter delictuoso; no podía ser de
otra manera en el mundo capitalista liberal, pues si se hubiesen
tolerado las huelgas para obtener un salario justo, todas hubiese
sen resultado procedentes.

Por otra parte, el artículo 414 del referido Código re
vela que la legislación y el principio de igualdad tenía meramente
un carácter teórico, y formal, porque si se atenía a la realidad
de las condiciones de trabajo de 1810, toda reducción de los
salarios era injusta, y en cambio al patrón nada le impedía cerrar
los talleres aún sin la celebración de pacto alguno. El
gran error de la legislación, consistía en equiparar a cada traba
jador con su patrón. En efecto, la interrupción del trabajo
de un sólo obrero no tiene importancia, en cambio la suspensión
de actividades acordadas por un sólo patrón deja sin trabajar a
todos los obreros; esto es, la voluntad de un sólo empresario

produce los mismos efectos que produciría la voluntad de todos sus trabajadores; ésto para dar satisfacción al principio de igualdad. El maestro Mario de la Cueva considera que la equiparación no debió hacerse entre cada trabajador y su patrón, sino entre el patrón y todos sus trabajadores.

En París, en el año de 1845 estalló un movimiento huelguístico de los obreros carpinteros, la respuesta gubernamental fue hacer sentir el peso del Código Penal. Varios trabajadores fueron sometidos a proceso; el abogado Berrger al decir de Paul Vourrison tomó su defensa y argumentó que: el Código Penal es contrario de la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, decía, "ellos garantizan la libertad de asociación para cualquier fin lícito, carácter que concurre en la coalición de trabajadores. Además, si cada trabajador puede abandonar el trabajo por virtud de las normas contenidas en la Declaración de Derecho, ¡Cómo podrá constituir un delito el abandono del trabajo por muchos o por todos, sin que viole la libertad humana!"

Berrger vió con claridad el problema: La Escuela del Derecho Natural reclamaba la libertad y no podría impedir la coalición de los trabajadores, ni la huelga, ni la asociación profesional y al contrario aseguraba esos derechos. Otra cuestión sería la posible emisión de actos delictuosos. Quien se oponía a la coalición era el liberalismo económico, pues apoyado en el

libre juego de la fuerza económica natural, no podría consentir la participación de los obreros en el fenómeno de la producción. Pero la burguesía era demasiado fuerte y los juristas poco humanos y el alegato de Berreger no tuvo éxito. (8)

En febrero de 1848 estalló en Francia la segunda gran revolución. Por un momento pareció que los obreros iban a conquistar el Derecho de Asociación. La declaración del 25 de febrero anunció las reformas sociales: el 26 quedó integrada la comisión de Luxemburgo cuya misión sería preparar la legislación del trabajo y el 29 se decretó la libertad de Asociación Profesional, pero la revolución concluyó con el triunfo de la burguesía en las batallas del 23 al 26 de junio del mismo año y en diciembre subió a la presidencia de la república el Príncipe Luis Bonaparte. La ley del 27 de noviembre de 1849, restablece los textos legales que castigaban legalmente a la coalición, con una sola modificación: "Toda coalición de los empresarios sería un delito y no únicamente (como decía el viejo Código Penal) la que pretendiera una reducción abusiva de los salarios. (9)

En el año de 1862, Gouthier, presidente de una Socie

(8) Cueva Mario de la Op. cit. págs. 242 y s.s.

(9) Buen Lozano Néstor del "Derecho del Trabajo" México, Edit. Porrúa, 1974 Págs. 115.

dad Obrera de socorros mutuos, se dirigió al cónsul de Prud-Ho-
mmes y después al presidente del Parlamento, pidiendo la reduc-
ción de una tarifa de salarios fijada en París entre los empre-
sarios y los tipógrafos, estalló una huelga y se buscó el arbi-
traje del prefecto de París, pero se negó a intervenir encarce-
lando en cambio, a 22 huelguistas. Otra vez tomó Berrger la de-
fensa de los obreros y sostuvo que la ley de 1849 debía solamen-
te aplicarse cuando la finalidad de la huelga fuera injusta, pe-
ro los magistrados se opusieron al texto legal. Sin embargo la
agitación causada preparó el ánimo de Napoleón III para la Refor-
ma de 1864.

"El 15 de mayo de 1864 se modificaron nuevamente los
artículos 414 y 415 del Código Penal. Los Nuevos Textos aún con
numerosas precauciones, admitieron la libertad de coalición, la
huelga no acompañada de actos violentos, quedó tolerada por el
orden jurídico. Pero Francia entró al periodo de tolerancia en
forma más limitada que Inglaterra, pues el Derecho de Asociación
continuaba regido por los artículos 291 y siguientes del Código
Penal".⁽¹⁰⁾ Por otra parte, Inglaterra es considerada como la
cuna del movimiento obrero moderno.

Los esposos Webb después de afirmar la ausencia de la-
zos con las organizaciones de compañeros de la Edad Media, sos-
tienen que los orígenes del movimiento Trade-Unionistas, son an-

(10) Cueva Mario de la Op. cit. Tomo II Pág. 246.

teriores al maquinismo y que preceden a la manufactura, por lo menos, en 50 años, habiendo luchado hasta 1824, fecha en que el Parlamento aceptó la libertad legal de asociación.

Carlos Marx puso de manifiesto que la industria de hilados y tejidos que se inició en el siglo XVIII, fue una de las grandes tragedias del Parlamento Inglés lo que confirma la tesis de que la lucha por la Asociación Profesional fue anterior al maquinismo.

A fines del siglo XVIII, se encuentran en Londres los diversos almacenes de sastrería en los que se vende ropa previamente confeccionada. En el año de 1720 se quejaron los dueños de estos establecimientos con el Parlamento afirmando que los obreros habían formado una asociación que comprendía cerca de siete mil obreros y cuya finalidad era lograr el aumento en los salarios; en el mismo año dictó una ley el Parlamento fijando los salarios pero todavía en 1744 se recibieron numerosas quejas por las negativas de los obreros a cumplir la ley.

Los esposos Webb relatan la evolución de la industria de hilados y tejidos en el oeste de Inglaterra y dicen: "Los grandes productores de Somerset, Gloucestershire y Davor, adquirían toda la lana de la región, pero para lograr un mejor producto encomendaban a distintos grupos de obreros la ejecución de

las etapas del proceso de transformación. Los obreros eran dueños todavía de los útiles que se empleaban en cada operación, pero no podían actuar sin el gran productor, porque les faltaba la materia prima que se encontraba acaparada. Ya para el año de 1717 debió existir una gran asociación obrera, contra la que se dirigió la prohibición Real del 4 de febrero de 1718. Sin embargo, se sucedieron las quejas de los contratistas de trabajo por la insistencia de los obreros para mantener su asociación. También se quejaron los trabajadores por sus bajos salarios, en el año de 1756, lograron los obreros se votara una ley que autorizó a los jueces para fijar los salarios por unidad de obra, con lo que se creía poder evitar su baja. (11)

En los últimos cuarenta años del siglo XVIII el mercantilismo empezó a ser sustituido por el liberalismo: el capitalismo se encontraba suficientemente desarrollado y la burguesía era lo bastante fuerte para imponer su punto de vista. Los empresarios se dirigieron en esos años al Parlamento, para hacerle notar el inconveniente de la intervención legal en el fomento de la producción y la necesidad de que juzgara libremente la ley de la Oferta y la Demanda; las Cámaras escucharon e iniciaron la política de Laisser-Faire, Laisser-Passer, no se tocó el

(11) Cueva Mario de la Op. cit. Tomo II Pág. 243 .

Estatuto Isabelino, pero no se le usaba. Se suprimió la ley de 1756, que autorizó a los jueces para fijar los salarios en la industria de la lana y cuando 20 años después se dirigieron los obreros al Parlamento, quejándose de su difícil condición, se declaró no admisible su petición, la industria bonetera se encontraba reglamentada a fines del siglo XVIII, pero el Parlamento levantó la reglamentación; los obreros productores de medias, - fueron una asociación pero no consiguieron la protección legal.

La nueva política Inglesa tuvo su coronamiento en la ley de 1799, que prohibió toda coalición, lo mismo de patrones que de obreros, era la reproducción de la vieja ley de Eduardo I. En el mismo año se dictó la ley Unlawful Societies Act; prohibiendo las asociaciones. La ley de 1799 y su reforma de 1800 son otra forma de las ideas del individuo liberal, desaparece - toda reglamentación oficial, de las condiciones de trabajo; las fuerzas económicas debían desarrollarse libremente y había de ser la ley de la oferta y la demanda la que regula los precios y salarios. La coalición lo mismo de los obreros que de patrones, fue prohibida, por ser contraria al libre juego de las fuerzas económicas. El contrato de trabajo debía resultar de una decisión y acuerdo libre.

Pero la realidad fue distinta, pues fue el empresario quien impuso las condiciones de trabajo, sin admitir discusión;

por otra parte, la ley que prohibía las coaliciones era una ley en contra del trabajo, porque el capital no necesitaba de la coalición para defenderse, pues cada patrón tenía en el cierre de su empresa un arma que se negaba a los trabajadores; lo interesante para los patrones era impedir que los trabajadores, por medio de la huelga interrumpieran el trabajo normal de las fábricas.

A principios del siglo XIX, nació el reglamento de trabajo: era un documento que contenía las condiciones de trabajo impuestas por el empresario. Se colocaba en la puerta de la negociación y no podía variarse, pero el reglamento de trabajo era una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo y era además la prueba de que el principio de la escuela liberal había fracasado, pues el contrato de trabajo procedía, no de una libre discusión, sino de voluntad autoritaria del empresario. Así se planteó el problema del Derecho Colectivo de Trabajo y la necesidad de la libertad de coalición.

Francis Place, logró que se votara la ley del 21 de junio de 1824; las leyes de 1799 y 1800 quedaron abrogadas y la coalición dejó de ser un acto prohibido. No se reconoció la huelga como un derecho de los trabajadores, ni la existencia de los Trade-Unions, pero dejaron de ser perseguidos los hombres que se coaligaban en defensa de sus intereses. La ley de 1824,

inició la época de la tolerancia. (12)

En 1834 el Parlamento Inglés votó la ley de beneficencia, cuyos efectos fueron un triunfo más en la lucha contra el productor independiente; redujo considerablemente el subsidio que se proporcionaba a los artesanos y a las personas carentes de recursos y creó las casas de trabajo, verdaderas cárceles para los obreros. Al mismo tiempo, difundieron las ideas de Owen entre el proletariado que unidas a su miserable condición, produjo la guerra Cartista. (13)

El 4 de febrero de 1839, se organizó en Londres la Convención Cartista con 53 delegados. El primer resultado del movimiento fue la carta dirigida al Parlamento con cerca de 300 firmas y que contenía los siguientes puntos:

- 1.- Sufragio Universal.
- 2.- Igualdad de los Distritos Electorales.
- 3.- Supresión del censo exigido por los candidatos del partido.
- 4.- Elecciones anuales.
- 5.- Voto secreto.
- 6.- Indemnización a los miembros del Parlamento.

(12) Cueva Mario de la Op. Cit. Pág. 15

(13) Buen Lozano Néstor del, Op. cit. Pág. 153

La burguesía y la nobleza empezaron a hostilizar a los Cartistas, obligándolos a trasladarse a Birmingham, en donde se sucedieron varios motines que fueron enérgicamente suprimidos, después que el Parlamento desechó las peticiones.

En el año de 1842, volvieron a reunirse los Cartistas y elevaron una segunda petición al Parlamento, diferente a la anterior, lo que no sólo contenía un programa político, sino también un plan de acción social; en el que se sostenía que el régimen operante era una legislación de clases y entre otras cosas decía: "En Inglaterra, Escocia, Irlanda y Gales, hay miles de hombres que se mueren de hambre. Conscientes de que la pobreza es la causa principal de todos los crímenes, los firmantes observan con asombro e inquietud cuán poco se hace por los pobres, los débiles y los ancianos. Los que suscriben, han visto con la mayor indignación el acuerdo de la H. Casa, por el que se mantiene en vigor la Ley de Beneficencia, no obstante haberse aportado pruebas tan numerosas del carácter anticonstitucional del principio en que se inspira y pese a su carácter anticristiano y a las consecuencias crueles y homicidas que acarrea respecto al salario de los obreros y a la vida de los súbditos de este País. A pesar de la situación espantosa y sin ejemplo porque atraviesa el pueblo, la H. Casa, no ha mostrado la menor propensión a reducir los gastos públicos, disminuir los impuestos, ni

fomentar el bienestar general. Los firmantes de esta petición denuncian que la jornada de trabajo, especialmente en las fábricas, excede del límite de las fuerzas humanas, y que el salario por un trabajo que se presta en las malsanas condiciones de una fábrica es insuficiente para mantener la salud de los obreros y asegurarles esas comodidades necesarias después de un desgaste intensivo de fuerza muscular. Los que suscriben llaman la atención del Parlamento hacia los misérrimos jornales de los braceros del campo y que se sienten presa de indignación al contemplar los míseros salarios de los que velan por la alimentación de todo el pueblo. Los que suscriben lamentan vívicamente la existencia de los más diversos monopolios dentro del País y condenan con la mayor energía que se graven con impuestos las mercancías necesarias de que es principal consumidor la clase obrera. Son de opinión que la abolición de los aranceles del trigo no emancipará a los obreros de sus cadenas, mientras el pueblo no conquiste el poder que suprima todos los monopolios y toda opresión...". (14)

Con objeto de presionar al Parlamento, proclamaron los obreros el mes Santo, que debió consistir en una huelga general que fracasó.

Un tercer movimiento obrero para acelerar un mitin gi

4) Cueva Mario de la, *Op. cit.* Pág. 248

gantesco el 10 de abril de 1848, fue aniquilado por la fuerza.

Desde 1824 en que los Trade-Unions conquistaron el Derecho de Asociación Profesional, fueron perseguidos hasta que después de varias encuestas de las organizaciones, se votaron las leyes del 29 de junio de 1871, 13 de agosto de 1875, 30 de junio de 1876 y 20 de diciembre de 1906, quedando garantizado el movimiento obrero en Inglaterra.

El progreso industrial produjo en Alemania el Manifiesto Comunista, y su influencia se dejó sentir en todos los sectores obreros e industriales. Fernando Lasalle se apoyó en los principales pasajes del Manifiesto Comunista y criticó al régimen capitalista; Lasalle formuló nuevamente la teoría llamada ley de Bronce de los Salarios. En mayo de 1863, se celebró en Leipzig, el Congreso obrero convocado por Lasalle, que dió como fruto la formación de la Asociación General de Trabajadores Alemanes.

Bismark, llamado el Canciller de Hierro, se percató de la importancia del movimiento y decidió entablar negociaciones directas con Lasalle, pretendiendo orientar el movimiento obrero a la formación de un partido nacionalista que garantizara el progreso de la industria. Tendencia que no fue aceptada por Lasalle y con su muerte en 1864, se finalizaron las negociaciones.

El 28 de septiembre de 1864, tuvo lugar en Londres la Primera Sesión de la Internacional que se disolvió en 1876 Marx, formó el Partido Obrero Social Demócrata en el Congreso de Eisenack en 1869. Estas organizaciones tuvieron como consecuencia que el Canciller Bismarck, expidiera el 21 de junio de 1869, una reglamentación bastante completa de las cuestiones de trabajo.

La ley de 1869, es tal vez la expresión más alta del Derecho del Trabajo de corte individualista y liberal. El sentido individualista de la ley, puede verse claramente en su artículo 105, que a la letra dice: "La fijación de las condiciones que deben regir entre patrones y trabajadores, hecha reserva de las limitaciones contenidas en la ley, depende del libre acuerdo de las partes".

El artículo 152 se refería a las organizaciones de trabajadores y decía: "Quedan derogadas las disposiciones que impongan penas a los patrones y trabajadores, que mediante acuerdos, uniones, suspensiones de las labores o despidos de los trabajadores procuren condiciones más favorables para prestación de los servicios".

Pero conforme al artículo 153, los trabajadores que suspendieran el trabajo no podían solicitar la protección de las leyes, esto es, no tenían derecho alguno que hacer valer, esto traía como consecuencia que los patrones despidieran fácilmente

a los trabajadores que dejaran de cumplir con sus obligaciones. El Derecho de Coalición, era negativo al igual que la Huelga que no era la facultad de suspender las labores, sino únicamente la posibilidad no sancionada por la Ley Penal, de dejar de trabajar

En 1875, los marxistas Liefniekt, Bebel y los Lasallistas, formularon el Programa de Gotha que contenía como uno de sus puntos cardinales, el reconocimiento ilimitado del Derecho de Coalición: Sin Derecho de Coalición, no es posible la formación de fuertes organismos obreros, y sin éstos, la clase trabajadora no puede ejercer influencia alguna en la marcha de los negocios políticos. Al amparo de este programa, empezaron a constituirse numerosas asociaciones profesionales. Ante esta situación, el Canciller Bismarck, consiguió del Reichstag que votara el 21 de octubre de 1878, la ley antisocialista que en su artículo 1º decía: "Quedan prohibidas las asociaciones que, por medio de propaganda sociales-demócratas, socialistas o comunistas, se enderecen al derrocamiento del orden público o social existente. Igual prohibición existe para cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifiesten". (15)

La era de tolerancia es la etapa de la libertad de coa

(15) Cueva Mario de la, *Op. cit.* Tomo II, Pág. 36

lición pero como se basó en los principios individualistas y li
beral, no llegó a cristalizar un Derecho Colectivo de Trabajo.
La falta de reconocimiento por parte de la ley produjo que la
Asociación Profesional, careciera de existencia legal ya que vi
vía como asociación de hecho sin poder influir legalmente en la
vida del Derecho del Trabajo: El Contrato Colectivo de Trabajo
carecía también de apoyo legal, pues como era celebrado por una
asociación, de hecho no podía reclamarse legalmente su cumpli-
miento; por otra parte, también se toleraba la huelga pero no se
protegia a los huelguistas. (16)

La reglamentación legal de las Instituciones del Derecho
Colectivo del Trabajo comprende dos épocas: la primera época
es anterior al año de 1917 y la segunda época principia con la
Constitución Mexicana de 1917.

En la primer época la reglamentación de la asociación
profesional principió en Inglaterra, pero la causa de esta legislación
no fue propósito de protección a los trabajadores frente
a sus patrones, sino una cuestión económica. La Trade-Unión era
una asociación de hecho y carecía, por tanto, de personalidad
jurídica. Los bienes de la Trade-Unión no encontraban propietario
pues era difícil atribuir su propiedad a los trabajadores
sindicalizados por la frecuencia de los cambios y por la dificultad
de la defensa en juicio; se optó entonces por atribuir

(16) Cueva Mario de la, *Op. cit.* pág. 17.

su propiedad a uno de los subsecretarios de la Trade-Unión, lo que siempre tenfa inconveniente; algún fraude escandaloso provocó la ley del 19 de junio de 1871, primera en la historia que reglamentó la asociación profesional y la dotó de personalidad jurídica; la ley de 1871, reconoció la libertad de las asociaciones de trabajadores y patronos, y su licitud, declaró la autonomía de las mismas asociaciones para todos sus asuntos internos, decidió la no intervención de los tribunales en dichos asuntos internos y autorizó a los miembros de la Trade-Unión, para aprovechar los beneficios que derivan de los pactos que celebran las asociaciones. No obstante la prioridad Inglesa, la legislación Francesa ejerció influencia más directa en los pueblos de América Latina: la reforma de 1864 de Napoleón III, referida sólomente a la licitud de la coalición dio gran impulso a la asociación profesional y los gobiernos de Francia la dejaron vivir, sin aplicar las sanciones del Código Penal: Sin embargo, los acontecimientos ocurridos durante el episodio de la Comuna de París obligaron al gobierno a la aplicación del artículo 291 del Código Penal, hasta el 21 de marzo de 1884, en que se dictó la ley de Asociaciones Profesionales; tuvo la ley carácter de legislación - excepcional, pues la simple asociación continuaba regida por el Código Penal: el 1º de julio de 1901 se dictó la Ley General de Asociaciones y desde entonces, su licitud es completa; a la ley de Asociaciones Profesionales siguió la ley de la Legislación -

Inglesa: La Asociación Profesional, goza de personalidad jurídica y era autónoma ante el Estado, sin otra obligación que depositar sus estatutos, como medio de publicidad de su existencia.

El Contrato Colectivo de Trabajo, derivó una Institución posible, pues nada se oponía a su licitud; los gobiernos de Europa ayudaron a su celebración; pero era un problema para los tribunales; durante casi 50 años discutieron la doctrina y la jurisprudencia acerca de su naturaleza y se esforzaron para explicar la razón de su obligatoriedad e iderogabilidad, sin alcanzar una solución satisfactoria. La importancia creciente de la Institución hizo que los nuevos Códigos de Europa reconocieran su existencia y fijaran sus caracterfsticas; ejemplo de esto es el Código Holandés 1919. La primera ley que contiene una reglamentación detallada es la Francesa de 25 de marzo de 1919.

En la segunda época, el Derecho del Trabajo, es reconocido como parte de los Derechos del Hombre; es la garantía del Derecho del Hombre a conducir una existencia digna.

El Derecho Colectivo del Trabajo, pasó a ser la cubierta aseguradora del Derecho Individual del Trabajo, del Derecho Protector de las mujeres y de los menores, así como de la Previsión Social. Significa el Derecho Colectivo del Trabajo, el reconocimiento pleno del interés de los grupos sociales para par

participar en los problemas del trabajo y este reconocimiento, a su vez, implica el derecho a intervenir eficazmente en los asuntos de trabajo. Trabajadores y patrones gozan de un poder jurídico idéntico para la creación del Derecho del Trabajo en las empresas, industrias y profesiones.

Actualmente se vive una época de reglamentación colectiva de trabajo y las relaciones individuales del trabajo se ven superadas por las relaciones colectivas. La vida económica se democratizó y la nueva idea del Derecho del Trabajo, es la búsqueda de la Justicia Social. La Sociedad y el Estado reconocen la realidad de la Asociación Profesional y su derecho a la existencia; la huelga deviene un derecho positivo de las mayorías obreras y en consecuencia, cuando se rompe el orden jurídico de una empresa, la mayoría obrera puede decretar la suspensión de labores y la minoría no huelguista y los patrones quedan obligados a respetar la discusión.

En el Contrato Colectivo deviene una obligación para la empresa y la huelga sirve para que los trabajadores puedan obligar al patrono a suscribirlo, pero pueden también los obreros acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que se fije autoritariamente el contenido del Contrato Colectivo. Vivimos la época de la organización de los factores de la producción y de la reglamentación colectiva del trabajo; las dos

fuerzas sociales adquieren idéntico derecho pero además, la orga
nización del capital y el trabajo sirve para mantener la indepen
dencia de la economía frente al Estado.

CAPITULO III

"INSTITUCIONES QUE INTEGRAN EL DERECHO COLECTIVO"

A continuación trataré de dar la definición y características de las Instituciones que conforman el Derecho Colectivo del Trabajo que son: *La Coalición, Huelga, Contrato Colectivo, Contrato Ley, Reglamento Interior.*

a) COALICION

La coalición es la libertad o derecho de poderse unir en defensa de los intereses comunes.

Paul Pic, precisó el concepto de coalición de la siguiente manera: "Se designa con el nombre de coalición, la acción concretada de cierto número de trabajadores o de patrones, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes."

El Derecho de Coalición nos lo marca nuestra Constitución en la fracción XVI del artículo 123 la cual dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

La coalición no obstante pertenecer a lo que hemos deno

minado Derecho Colectivo, de ninguna manera se identifica con la huelga.

Frecuentemente, la coalición aparece cuando existe algún Conflicto Colectivo de Trabajo y participa ésta en el prelude de la huelga, ya que la coalición significa la deliberación de la clase trabajadora con los representantes del capital, para buscar un arreglo satisfactorio, tanto para el capital, como para el trabajo, y en caso de no lograrlo ir a la huelga.

La coalición es por tanto, un acto previo a la huelga que obviamente no termina al iniciarse ésta, sino que subsiste durante la huelga porque si cesara, terminaría la huelga y rompería con la unidad y el propósito de defender los intereses comunes. Pero la coalición no siempre deviene en huelga, porque si se llega a un arreglo satisfactorio entre los factores de la producción, se pone fin al conflicto.

El licenciado Euquerio Guerrero dice: "La coalición no se puede confundir con la asociación profesional en virtud de que aquella es transitoria, es decir, tiene por objeto la unión de trabajadores y patronos para la defensa de un interés actual, y la asociación profesional es una asociación permanente para el estudio y defensa de los intereses actuales y futuros de los factores de la producción. Sin embargo, la asociación profesional es precedida también por una coalición que deviene permanentemente."(17)

(17) Guerrero Euquerio, "Manual del Derecho del Trabajo", México 1970, Edit. Porrúa, Pág. 333.

Por lo tanto, cabe decir que la coalición como Institu
ción autónoma, es la simple reunión de los trabajadores o patro
nes para estudiar la mejor defensa de sus intereses comunes. Pued
e permanecer como simple coalición si el resultado de la delibe
ración es una simple petición, o si esta petición es satisfecha,
pero si la petición va acompañada con una amenaza de huelga o si
decide constituir una unión permanente, la coalición se transfor
ma y se deviene en huelga o en asociación profesional.

De lo anterior, se puede deducir que la coalición adem
ás de ser una Institución autónoma, es la base de las Institu
ciones Colectivas; porque sin ella no serían posibles ni la huel
ga ni la asociación profesional, por lo tanto es también su ante
cedente necesario. Además, si no estuviera garantizada la liber
tad de coalición, no tendría existencia legal ni la asociación
profesional, ni la huelga.

Por otra parte, "si la coalición no procediera a la
huelga o a la asociación profesional, no influiría eficazmente
en la vida del Derecho del Trabajo. Su influencia radica, precis
amente, en ser el prólogo de otras Instituciones. Por lo ante
rior, es fácilmente comprensible el porqué de la fracción XVI
del artículo 123 Constitucional, que trata de la coalición en
función del Derecho de Asociación Profesional."⁽¹⁸⁾

(18) Cueva Mario de la, *Op. cit.* Pág. 225.

b) HUELGA

La huelga es una de las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, que ha suscitado innumerables discusiones, principalmente porque algunos autores consideran que es un derecho inspirado en la violencia.

El licenciado Castorena dice: "En el siglo pasado, la huelga era considerada como un derecho individual perteneciente a cada trabajador, su fundamento jurídico era el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento. La huelga era la suspensión del trabajo llevada a cabo por los obreros, como consecuencia de una coalición de los mismos, pero creaba únicamente una situación, de hecho, ya que la suspensión de actividades ejercitada por cada trabajador, traía como consecuencia - que los efectos jurídicos que producía, fuesen contrarios a derecho o simplemente ponían fin a una situación jurídica válida. Todo esto, era propiciado porque el fundamento de la huelga era un derecho negativo de no trabajar, ahora la huelga se concibe como un derecho positivo, porque es la facultad legal de suspender las labores en las empresas cuando no se satisfacen los requisitos previstos por la ley". (19)

El estado de huelga ya no es simplemente una situación

(19) J. J. Castorena "Manual de Derecho" México 1971, Edit. Porrúa, Pág. 924.

de hecho con efectos contrarios a los requeridos por los trabajadores, sino al contrario, es una situación legal que produce, precisamente los efectos buscados por los trabajadores y que se resumen en la suspensión total de actividades por parte de los trabajadores de una empresa.

El fundamento social de la huelga, es la necesidad de las mayorías obreras, cuya realidad social es indudable para suspender el trabajo en las empresas, como consecuencia de las injusticias del orden jurídico y entre tanto se corrige. La justicia ordena que todos los hombres sean tratados como iguales como persona, por lo que el orden jurídico de una empresa, tiene que provenir de la conformidad de la mayoría de las personas, que la integran, esto es de las mayorías obreras y del empresario, y cuando falta el acuerdo, la suspensión de actividades aparece como una solución natural en tanto se encuentra un orden nuevo y justo. ⁽²⁰⁾

Por lo anterior el maestro Trueba Urbina dice: "Se puede afirmar que la huelga no es una finalidad, sino un medio para la realización de los fines e intereses de la clase obrera, es decir, es un medio cuya finalidad es alcanzar un orden jurídico justo o el fin inmediato de huelga es ejercer presión so

(20) Cueva Mario de la, *Op. cit.*, Pág. 769.

bre los patrones a efecto de que accedan a la creación de un orden jurídico justo, ya que la suspensión de actividades produce a los patrones un daño evidente". El fin mediato de la huelga, es acostumbrar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de que una huelga general es el camino para transformar el régimen capitalista.

Para el maestro De la Cueva huelga es: "El ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en la empresa, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patrones".

Ahora bien, para poder hacer uso del derecho de huelga es necesario se reúnan ciertos requisitos como son:

- a) Un requisito de fondo: que es el logro del fin asignado en la Constitución a este movimiento consistente en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y del capital.
- b) Un requisito de mayoría: que es la existencia de una mayoría obrera en favor de la huelga.
- c) Un requisito de forma: que es el cumplimiento de ciertas formalidades legales previas a la suspensión de labores.

Además de los requisitos señalados, la ley impuso el período de pre-huelga, que es un procedimiento legal encaminado a buscar la conciliación de los intereses en pugna.

Requisitos de fondo, el objeto como el principal de es tos requisitos, se encuentra señalado en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional que a la letra dice: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". Este equilibrio se logra mediante el establecimiento de normas reguladoras entre los patrones y trabajadores, es decir armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, señala más concretamente los objetivos que vuelven lícitas las huelgas, conteniendo desde luego, los lineamientos de la fracción XVIII del mencionado artículo Constitucional y así en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se establece:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores en la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo del Trabajo y exigir su revisión al terminar el

período de su vigencia; de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

- III. Obtener de los patronos la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores, ⁽²¹⁾
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se le refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Otro de los requisitos que se consideran de fondo consiste en la existencia de la mayoría obrera como titular del derecho de huelga, es decir, que a partir del consentimiento de la mitad exista uno más de los trabajadores de la empresa en la que

(21) Ley Federal del Trabajo.

se va a declarar el movimiento de huelga.

La mayoría se integra desde luego con los trabajadores de la negociación, es decir, con aquellos que en el momento de plantearse el conflicto se encuentran prestando sus servicios al patrón, pero también se integra con los trabajadores que fueron separados por el patrón después de plantearse el conflicto así como con aquellos trabajadores que se les aplicó la cláusula de exclusión, si siguen prestando servicios hasta el momento de es tallar la huelga. Pero no concurren a integrar la mayoría de trabajadores, aquellos que fueron contratados por el patrón después de planteado el conflicto ni los que sólo poseen frente al empresario una expectativa de derecho.

Requisitos de forma: Entre los requisitos de forma en contramos el pliego de peticiones, que es el escrito que los trabajadores tienen la obligación de hacer para comunicar al patrón, cuales son sus exigencias y la intención de usar el derecho de huelga en caso de no ser aceptados por él, expresando también cual es el objeto concreto de la huelga.

El pliego de peticiones se entregará por duplicado ante la autoridad competente, y el mismo día en que ésta lo reciba deberá hacer llegar copia del mismo al patrón, para que éste, dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas dé respuesta al plie

go de peticiones, por escrito a la autoridad mencionada, para que ésta a su vez lo haga llegar a los trabajadores.

El plazo para el estallamiento de huelga, debe hacerse en el pliego de peticiones y no podrá ser inferior a sies días; cuando se trate de servicios públicos, el plazo será de diez días como mínimo. (22)

Una vez satisfechos los requisitos de fondo y de forma, la huelga es declarada legalmente existente, pero se hace necesario verificarlos. Esta verificación se hace, indebidamente con posterioridad al estallamiento de huelga es decir, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su iniciación.

Considero, adheriéndome a la idea de numerosos juristas que la verificación de los requisitos de fondo y de forma debería de hacerse antes del estallamiento de huelga, porque el no hacerlo así, trae como consecuencia el abuso de este derecho, tanto por la parte obrera como por la parte patronal. Principalmente, porque uno de los efectos del emplazamiento a huelga es el de constituir al patrón en depositario del Centro de Trabajo, lo cual aunado a la situación de que el estallamiento de la huelga puede prolongarse por tiempo indefinido trae como conse

(22) Cueva Mario de la, *Op. cit.* Pág. 799.

cuencia la comisión de delitos, como podría ser los de fraude o abuso de confianza por parte del patrón y por parte de los trabajadores, una amenaza inminente de suspensión de labores por pretenciones que probablemente no sean justas.

Clasificación de la huelga. La huelga es amparada por la legislación ordinaria cuando su finalidad es lícita, es decir, cuando la suspensión de labores busca el equilibrio entre los diversos factores de la producción, mediante la armonía de los derechos e intereses del capital y el trabajo. Una huelga que no tenga como fin el equilibrio económico o jurídico entre los factores de la producción, será declarada legalmente inexistente y no tendrá, por lo tanto, el carácter de acto jurídico, sino únicamente el de hecho productor de efectos jurídicos.

Las huelgas son ilícitas, cuando la mayoría de los huelguistas ejercen estos actos violentos contra las personas o las propiedades de los patrones, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Finalmente, conviene recalcar que la existencia o inexistencia de las huelgas, proviene de las satisfacciones de las formalidades legales en busca del equilibrio entre los factores de la producción.

c) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo, es la Institución Central del Derecho Colectivo de Trabajo. Su origen se encuentra en el siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional. El primer Contrato Colectivo de Trabajo, se celebró en Inglaterra en 1862 para los tejedores de lana.

El Contrato Colectivo de Trabajo es la finalidad suprema del Derecho Colectivo del Trabajo, es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores, es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero. Significa la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo quienes fijen las condiciones a que habrán de quedar sujetos. (23)

El Contrato Colectivo de Trabajo, es el pacto entre una comunidad obrera y una o varias empresas y es posible distinguir dos figuras diversas. El Contrato Colectivo ordinario, que rige en empresas determinadas y el Contrato Ley o Contrato Colectivo obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país, bien en una región

(23) Cueva Mario de la, *Op. cit.* Pág. 465.

económica o geográfica. (24) Esta clasificación obedece a las necesidades de los trabajadores, es decir, es el resultado de la solidaridad obrera, pues puede ser ordinaria en tanto se dicta para una unidad obrera, o puede ser obligatorio en tanto resuelva el mejoramiento de las condiciones de trabajo para una región económica o geográfica.

El Contrato Colectivo de Trabajo, produce ventajas tanto para los patrones como para los trabajadores. Para los trabajadores representa ventajas en tanto mejora las condiciones de trabajo: hace funcionar el principio de igualdad, a tiempo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad y permite la creación y organización de servicios sociales en favor de los trabajadores.

Para los patrones, representa ventajas porque al celebrarse el Contrato Colectivo de Trabajo con vigencia de uno o varios años, asegura la paz de la empresa, y el principio de igualdad evita que quieran exigirle mejores condiciones de las pactadas y el Contrato Ley ayuda a evitar la concurrentia desleal. (25)

Vistas las ventajas que representa el Contrato Colecti

(24) Cueva Mario de la, Op. cit. Pág. 467

(25) Cueva Mario de la, Op. cit. Pág. 468 y 469.

vo de Trabajo para las partes integrantes de la relación de trabajo, es necesario aclarar que en nuestro derecho y por la parte obrera, únicamente pueden celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, las asociaciones profesionales que cuenten con las mayorías obreras, y por las empresas, es posible que lo celebre un sólo patrón o varios obrando aisladamente, o una asociación profesional de patronos.

Para la celebración del Contrato Colectivo, se requiere determinados elementos de validéz que vayan de acuerdo con los principios de orden público del estado, estos requisitos son: - la capacidad, la voluntad, la ausencia de vicios en ésta y la licitud en el objeto. Las exigencias formales, de acuerdo con el artículo 390, se justifica por la necesidad de dar a conocer el contenido del Contrato Colectivo y consiste únicamente en formular el contrato por escrito, haciendo por lo menos tres ejemplares de él. Dos de ellos, lo conservarán cada una de las partes contratantes y el tercero se depositará ante la autoridad respectiva.

A continuación haré un breve comentario sobre los elementos de validez mencionados: La capacidad para que la parte obrera pueda contratar estriba únicamente en que los trabajadores estén ligados con él o los patronos con quienes pretenden celebrar el Contrato Colectivo, es decir, que exista una relación

individual de trabajo, y también, como ya se mencionó anteriormente se requiere que los trabajadores sean miembros de un sindicato que esté debidamente registrado, que éstos son los únicos facultados para celebrar el Contrato Colectivo, puesto que representan el mayor interés profesional de los obreros. Por otra parte, la capacidad de los patrones, se deriva de la reunión de los requisitos mencionados para los trabajadores que le prestan servicios, en virtud de que el patrón tiene obligación de celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo con el sindicato que represente los intereses de las mayorías obreras. Ambas partes deben acreditar debidamente su personalidad, ya sea por medio de los estatutos, por el acta de asamblea que así lo haya acordado o conforme al derecho común.

Con relación al consentimiento, no es suficiente que éste se otorgue por los representantes del sindicato, sino que para la celebración del Contrato Colectivo, se requiere el consentimiento de la mayoría de sus agremiados, no siendo así con los patrones, ya que la ley impone la obligación de celebrarlo de acuerdo con los artículos 450 fracciones II y III, 387 y 388 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto al objeto lícito, nos remitiremos al principio de derecho común, es decir, que la ilicitud del objeto de los contratos puede derivarse de una actitud delictuosa o de que de

ella se derive una situación de derecho contraria a una regla imperativa.

La falta de alguno de estos requisitos de validez, como en el derecho común, produce por regla general la inexistencia del contrato.

Por otra parte, y en relación al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, haré referencia a la doctrina Alemana que apoya al maestro Mario de la Cueva y que lo clasifica en la siguiente forma:

- a) La envoltura,
- b) El elemento obligatorio,
- c) El elemento normativo y
- d) Las cláusulas eventuales ocasionales o accesorias.

a) La envoltura del Contrato Colectivo de Trabajo son las normas que se refieren a la vida y al imperio de la institución; las primeras se relacionan con el principio, duración, revisión y terminación del Contrato Colectivo; las segundas comprenden el campo de acción del Contrato Colectivo, o sea la empresa o empresas en que habrá de regir, a los departamentos de las empresas cuando sea celebrado por un sindicato gremial. La envoltura ha de existir en todo Contrato Colectivo, pero puede no constar expresamente, en este caso, se aplicarán las normas legales, es decir, que el Contrato Colectivo de Trabajo que

dará integrado por los mandatos de la Ley, la cual dispone en sus artículos 390, 397, 398, 399, 401 y demás aplicables, que el Contrato Colectivo producirá efectos legales a partir de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; fija también la duración máxima y señala los procedimientos de revisión, por tanto, si faltan estos datos en algún Contrato Colectivo, están presentes por los mandatos de la Ley, así también, es obvio que un Contrato Colectivo carecería de sentido, si no se menciona la empresa en la que habrá de regir.

b) El elemento obligatorio, se desenvuelve en dos grados; las normas que tratan de asegurar la efectividad del Contrato Colectivo y las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo de la Asociación Nacional Obrera frente al empresario y de éste ante aquélla; Dentro del primer grupo, se comprenden normas tales como las que preven la formación de Comisiones Mixtas de Conciliación y Arbitraje o fijan las sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión y preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical. Todas estas cláusulas son la garantía de efectividad del Contrato Colectivo, pues por ejemplo, las Comisiones Mixtas mencionadas ayudarán a la conservación de la paz y a la vigencia de la convención. Y las cláusulas de exclusión, quieren evitar las

maniobras encaminadas a disgregar el grupo sindical y a mantener la posibilidad de defensa del interés profesional. Las cláusulas del segundo grupo son derechos y obligaciones que adquieren los autores del Contrato Colectivo en su carácter de personas - jurídicas y son ciertas prestaciones a que se puede obligar al patrono, naturalmente que éstos derechos y obligaciones tienen como motivo o causa final el Contrato Colectivo de Trabajo, pero difieren profundamente de las anteriores, como puede verse en los artículos 392, 394 y 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Las cláusulas del primer grupo, afectan a la vida misma del Contrato Colectivo, y en consecuencia al interés profesional que representa el sindicato; en tanto las segundas constituyen derechos subjetivos del sindicato, cuya realización o ineficacia no afectan directamente a la comunidad obrera. Esta distinción no es absoluta, pues en último término, las dificultades jurídicas que sufre el sindicato tendrán que repercutir sobre la comunidad obrera.

El elemento obligatorio es esencial en el Contrato Colectivo, pero no necesita existir en toda su extensión. De los grados en que se desenvuelve, las normas que tratan de asegurar su efectividad, no pueden faltar y si bien es posible que no exista cláusula alguna sobre el particular, la ley supliría la deficiencia en que incurrieran las partes, de tal manera que si

el empresario celebra un contrato de trabajo en condiciones diversas a lo convenido, podría la asociación profesional obrera ejercitar las acciones respectivas de cumplimiento y pago de daños y perjuicios. La segunda serie, puede estar reducida al mínimo y es posible que las únicas obligaciones contraídas por las partes consisten en respetar el elemento normativo del Contrato Colectivo.

c) El elemento normativo en nuestro Contrato Colectivo, comprende dos series de cláusulas. Las dos series persiguen la misma finalidad; obtener mejores condiciones de trabajo para los obreros, pero sin embargo distintas. La primera de las series está formada por aquellas normas que pueden pasar a formar parte del contenido de los Contratos Individuales de Trabajo; son las normas que fijan la jornada de trabajo, los descansos, vacaciones, los salarios y en general las obligaciones que adquiere el empresario frente a cada trabajador, y naturalmente las que son a cargo de cada obrero y en beneficio del patrón. Las segundas de la serie, están formadas por ciertas obligaciones que contrae el empresario para con la comunidad de trabajadores como la creación de hospitales, campos deportivos, centros de recreación, etc.

Las dos series de normas fijan derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios, pero la primera com

prende derechos y obligaciones que necesariamente se individualizan, en tanto que la segunda, se refiere a normas que imponen obligaciones al patrón, pero no se individualizan inmediatamente al acreedor.

El elemento normativo es esencial en el Contrato Colectivo, como núcleo que es del mismo, pero es pertinente aclarar que la parte realmente esencial es la de condiciones individuales de prestación de los servicios, pues la de condiciones colectivas para la prestación de los servicios podría estar reducida a un mínimo o faltar.

d) Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias son acuerdos que se celebran en ocasión de un Contrato Colectivo, pero en realidad no forman parte de él, pueden referirse a la terminación de una huelga, para la reanudación del trabajo, a la readmisión de trabajadores despedidos, etc.

Después de analizar en estos términos el contenido del Contrato Colectivo del Trabajo, conviene hacer referencia al contenido de la cláusula de exclusión.

La cláusula de exclusión, se encuentra contenida en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en el deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato, de solicitar al sindicato el personal que re

quiere para cubrir las vacantes temporales o definitivas o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos y el deber del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro de un plazo preestablecido. (26)

Finalmente haré un breve análisis de la revisión y terminación del Contrato Colectivo del Trabajo.

Cualquiera que sea el término o duración a que se haya sujetado la vigencia de un Contrato Colectivo de Trabajo o que haya sido celebrado por tiempo indefinido, o para la ejecución de una obra, puede ser revisado a solicitud de cualquiera de las partes, de conformidad con el artículo 397, la institución de la revisión tiene un doble objeto; primero marcar un plazo de seguridad en las relaciones de las partes; durante el cual no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y segundo, dar oportunidad a introducir en el Contrato Colectivo del Trabajo las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un período razonable, se trata de afinar la Institución de mejorarla, de que cumpla su objetivo, que lo es el constituir una fórmula variable de convevencia.

La revisión lleva implícitas las ideas de unidad y per

(26). Trueba Urbina Alberto, *Op. cit.* Pds. 387.

durabilidad; De unidad, puesto que el Contrato Colectivo celebra do es el mismo a pesar de las revisiones que pueda sufrir y de que los términos de todo él, puedan cambiar como consecuencia de esas revisiones: de perdurabilidad, porque está llamado a no desaparecer mientras que perduren las relaciones del trabajo. (27)

De conformidad con el artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo la revisión puede solicitarse: En la revisión del Contrato Colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión:
- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos y
- III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

También para que opere lo dispuesto por la fracción I se requiere que sea la mayoría de los trabajadores los que soli

[27] Castorena J. J., *Op. cit.* Pág. 924.

citen la revisión del contrato.

La revisión del Contrato Colectivo debe plantearse por lo menos 60 días antes del vencimiento del contrato, si el plazo de vigencia no es mayor de dos años: y si el contrato es por una duración mayor de dos años, 60 días antes del transcurso de dos años: el mismo plazo si el contrato es por tiempo determinado o por obra determinada.

La revisión anticipada en los términos del artículo 426 de la Ley Federal procede cuando aumenta el costo de la vida o existan condiciones económicas que la justifiquen.

En caso de que no se solicite la revisión del Contrato Colectivo del Trabajo, se prorrogará por un periodo igual al de duración prevista en el mismo o continuará por tiempo indefinido. (28)

La terminación del Contrato Colectivo de Trabajo puede presentarse por acuerdo de las partes, por terminación de la obra, por cierre de la empresa o establecimiento.

d) CONTRATO LEY

Los antecedentes del Contrato Ley en México se remontan

(28) Guerrero Equerio, *Op. cit.* Pág. 299.

al año de 1928 en el que se pretendía federalizar la Ley del Trabajo para lo cual se presentó por parte de la Secretaría de Gobernación un proyecto en el que, en el artículo 57 se definía al Contrato Ley de la siguiente manera: Contrato Ley es un convenio en virtud del cual los representantes de un sindicato o de un grupo de trabajadores no sindicalizados y un patrono, o varios, fijan las condiciones de trabajo que deberán tener los contratos individuales y colectivos que se celebren en determinado establecimiento, industria o región, en su caso, o entre patronos y trabajadores de una profesión, arte u oficio.

"En el año de 1928 la legislación alemana de 1919 era la única que había regulado el contrato ley, pero no existe constancia alguna de que los legisladores nacionales le hubieran conocido. Por lo tanto, podemos afirmar la originalidad del Proyecto de Gobernación.

Un dato valioso consiste en que la declaratoria de obligatoriedad se hacía por el Consejo Nacional del Trabajo, integrado con representantes del trabajo, del capital y del gobierno."⁽²⁹⁾

En el año de 1929 en el proyecto de Código al que se le conoce como proyecto Portes Gil se definió en el artículo 87 al Contrato-Ley de la siguiente manera.- Cuando el Contrato Co

(29) Cueva Mario de La, Op. cit. Pág. 412.

lectivo ha sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y sindicatos de trabajadores de determinada rama de la industria y en determinada región, y constituya un beneficio para los trabajadores, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, previo estudio y declaración hecha al efecto por el Consejo Nacional de Trabajo.

En la actualidad el Contrato-Ley se encuentra definido de la siguiente manera en el Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo: Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dicha entidades, o en todo el territorio nacional.

Según el Maestro Mario de la Cueva de la definición de Contrato-Ley se pueden sacar los elementos que lo componen siendo estos:

- a) Los autores de la convención
- b) Los radios de vigencia, de un lado, la rama de la industria para la que se crea la conversión y del otro, su extensión territorial

- c) El objeto, que es la determinación de las condiciones de prestación de los servicios.

El Contrato-Ley tiene requisitos de fondo y de forma.

Los requisitos de fondo son:

- a) Que exista celebrado un Contrato Colectivo Ordinario
b) Que exista la mayoría de los trabajadores que debe ser de dos terceras partes de los sindicatos.

Los requisitos de forma están establecidos en el artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Si - el Contrato Colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos, terceras partes de los trabajadores sindicados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de Contrato-Ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

- I La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;
- II Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artí

culo 406:

- III Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositada;
- IV La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones.
- V Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el Contrato-Ley, de conformidad con lo dispuesto en en artículo 414; y
- VI Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:
- a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.
 - b) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del Contrato-Ley.

e) REGLAMENTO INTERIOR

El Reglamento Interior del Trabajo, es el inmediato

antecedente del Contrato Colectivo del Trabajo, en virtud de que es frecuente encontrar reglas jurídicas en los Reglamentos Interiores del Trabajo que constituyen verdaderas condiciones de trabajo y que corresponden al Contrato Colectivo, así como también en éste se contienen reglas relativas a la ejecución de los trabajadores, propios del Reglamento Interior del Trabajo. Así se explica el porqué en la actualidad, el Reglamento Interior de Trabajo ha perdido importancia a medida que el Contrato Colectivo la va adquiriendo.

En la actualidad el Reglamento Interior de Trabajo, -- tiene por objeto, establecer las normas a las cuales deberá de sujetarse la ejecución de los trabajos o el desarrollo de los -- mismos, dentro de una empresa o establecimiento. Anteriormente, eran más amplias las materias que regulaban el Reglamento Interior de Trabajo, ya que comprendía todo lo relativo a las relaciones obrero-patronales, es decir, agotaba lo mismo, las condiciones de trabajo que las medidas de orden técnico y administrativo, así como los procedimientos de ejecución de las labores; situación ésta, que delimita la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 422, dice que no son materia de Reglamento Interior de Trabajo, las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para ejecución de los trabajos y en el artículo 423 describe el contenido del Reglamento Interior de --

Trabajo de manera enunciativa:

Horario de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante las jornadas; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; días y lugares de pago; indicaciones que crean necesarias para evitar que se realicen riesgos de trabajo o profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente; señalamiento de las labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñarse por las mujeres y los menores de edad; tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos a períodos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades, permisos y licencias; disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de 8 días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción; y las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

La formulación del Reglamento Interior de Trabajo se llevará a cabo por una comisión mixta de representantes de los

trabajadores y el patrón, y deberá ajustarse a las disposiciones legales y al Contrato Colectivo del Trabajo, pues de ser contrarias, no producirán ningún efecto legal; así mismo, los Reglamentos Interiores de Trabajo deberán ser dados a conocer al personal en forma individual; para este efecto, los patrones están obligados a imprimirlo y fijarlo en los lugares más visibles del establecimiento.

Para que el Reglamento Interior de Trabajo sea obligatorio para los obreros o los patrones del establecimiento de que se trate, se necesita, además de darlo a conocer, depositarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. El depósito debe verificarlo el patrón dentro de los 8 días siguientes a la fecha en que se haya firmado; si no se cumple con esta formalidad, el Reglamento Interior de Trabajo no surtirá efectos para ninguna de las partes.

Los trabajadores de la empresa o el patrón, en cualquier tiempo puede plantear la revisión del Reglamento Interior de Trabajo ante la Junta, si éste no satisface los requisitos del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, o si contraviene algún precepto legal. La Junta, una vez solicitada la revisión, oír a los interesados en audiencia que se verificará para decidir si se aprueba o no el Reglamento Interior de Trabajo, si no es aprobado, el órgano encargado de elaborarlos deberá modificar las disposiciones no aprobadas.

CAPITULO IV

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA EN MEXICO

Por considerar que la huelga es dentro de las Instituciones del Derecho Colectivo la que tiene un papel relevante, pues es el instrumento máximo que posee la clase trabajadora para lograr las reivindicaciones a que tiene derecho, a continuación presentaré el desarrollo que ha tenido esta Institución en nuestro país.

Durante la época de la Colonia no se registró ningún suceso que tuviera las características de huelga, no obstante que el sistema económico de esta época era según nos lo indica el maestro Enrique Semo, un sistema despótico-tributario que estaba constituido por las comunidades indígenas por un lado, la burocracia real y la iglesia por el otro. La unidad principal de producción en esta época es la comunidad agraria. El trabajador es un miembro de la comunidad. El producto excedente es expropiado bajo la forma de tributo en trabajo, especie o dinero. Como es sabido, la Colonia empieza con la conquista de México emprendida por Hernán Cortés, al que se le facilitó la empresa gracias a Moctezuma, quien le enviaba regalos en lugar de crear una estrategia para repeler la agresión española. Al salir los

españoles vencedores, comenzó la explotación de los aborígenes y el sufrimiento de las más crueles vejaciones, pues en calidad de esclavos se les marcaba con hierro caliente además de que como ya se dijo, los indios tenían que pagar tributo y prestar su fuerza de trabajo en las minas y en las haciendas de los blancos.

Como los mexicanos no querían trabajar con la prontitud y la exigencia que pedían los españoles, y debido a que se habían producido levantamientos y sediciones, más o menos graves, el Emperador Carlos V, anuló los repartimientos que había efectuado Cortés, por lo que hubo la necesidad de importar esclavos negros que eran considerados como animales y que ponían a trabajar de día y de noche en las minas para la extracción del oro y plata, ayudando al enriquecimiento de los peninsulares, y posteriormente también fueron utilizados en los trabajos del campo, en las siembras y cultivo de la caña de azúcar.

Las actividades económicas más importantes en esa época era la agricultura y la minería que funcionaban gracias al sistema de la encomienda que consistía en el reparto de indios entre los conquistadores que tenían la obligación de cristianizarlos y protegerlos a cambio de utilizar su fuerza de trabajo, pero lejos de cumplir con tal obligación se dedicaron a explotarlos como esclavos y tal derecho no terminaba con la vida del en

comendado, sino que amparaba hasta cinco vidas de descendientes, el sistema perdió importancia en el año de 1551, cuando el Virrey Don Luis Velasco liberó a ciento cincuenta mil trabajadores para terminar con la inhumana explotación a que estaban sometidos. Sin embargo, apareció otra forma de explotación más inhumana el procedimiento fue el de repartimiento, que consistía en que los Alcaldes mayores estaban facultados para sacar de los pueblos a los indios para el cultivo de los campos y el trabajo en las minas. Vino después a consecuencia de haberse quedado sin tierra los mexicanos, la necesidad de trabajar como peón de minas de haciendas o de abrajes, con su sueldo de hambre y con jornada de sol a sol, con derecho al beneficio de partido que le permitía quedarse más tiempo después de cumplir su jornada para obtener una parte del metal que extraía, pero los españoles pusieron las tiendas de raya y en vez de pagar con dinero entregaban mercancía, ropa y aguardiente a precios muy elevados que mantenía a los peones siempre endeudados con el patrón.

En la industria la suerte de los trabajadores no era mejor, ya que los obreros eran prácticamente prisioneros, pues no se les permitía salir a la calle y los locales eran antihigiénicos, sin luz ni ventilación, estaban semidesnudos y únicamente podían salir a visitar a su familia el domingo, los que estaban casados.

Había gremios que además de agrupar a los trabajadores se encargaban de organizar su trabajo por medio de ordenanzas que fijaban precios, tamaño y calidad de las mercancías, salarios y jornada de trabajo. También les prohibían la categoría de maestro a los hombres de casta, en su organización consideraban tres categorías, aprendices que no recibían sueldo, sino sólo la alimentación y el derecho de aprendizaje, los oficiales - que sí recibían sueldo y tenían derecho a examinarse a fin de que después de hacer un buen trabajo, adquirirían la categoría de maestro, puesto que al aprobar el exámen se le calificaba como artesano hábil. Sin embargo, la situación de los trabajadores provocó su descontento, ya que las leyes dictadas por el Consejo de Indias no funcionaba en su protección, por lo que poco a poco se fué preparando el terreno para el movimiento de independencia que estalló en el mes de septiembre de 1810, para acabar con el régimen de esclavitud que prevalecía y terminar con la tiránica y despótica dependencia del Gobierno Español; posteriormente en la promulgación de la Constitución de 1857, por las ideas filosóficas de carácter liberal, se plasma la libertad de trabajo como vemos a continuación en el análisis que haremos de la Constitución de 1857.

LA CONSTITUCION DE 1857

El desarrollo del derecho mexicano en relación a la huelga se

inicia después de 1857, en que las asociaciones profesionales - son virtualmente reconocidas o admitidas, pues así, se consigné en el artículo noveno de la Ley Constitucional. En dicha Constitución imperaba la filosofía del liberalismo y sostenía el principio de que el hombre es libre y podía utilizar esa facultad para dedicarse al trabajo que le acomode y también podía asociarse con la restricción de que en el uso de esa libertad debía respetar la libertad universal que tienen los demás hombres, - pues el hombre es considerado como célula de la sociedad, la que impone restricciones que no deben ser violadas, así como también se les otorga facultades que posteriormente le dan derecho a buscar el apoyo que da la fuerza de la asociación, y en caso de que se vulneren sus derechos, proceder a suspender las labores. Sin embargo, en esta etapa, la paralización de labores no obliga en general a todos los trabajadores, pues si los antihuelguistas deseaban ir a trabajar no podían impedirles que continuaran sus labores, de tal manera que si se les trataba de impedir la entrada o perseguirlos en el trayecto a la fábrica para no permitirles el ingreso a sus tareas, incurrían los perseguidores o huelguistas en un delito, porque se viola la libertad humana del trabajador; toda vez que La Carta Magna de 1857 consagra el principio de que uno de los derechos del hombre es su libertad de trabajo, y así lo plasmó de la manera siguiente en el Artículo 4º.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión

industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa dictada en los términos que marca la ley, cuando ofenda los derechos de la sociedad.⁽³⁰⁾

Agrega en su artículo 5º.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su propia proscripción o destierro.⁽³¹⁾

La libertad de asociación o reunión, como enseguida veremos fue confirmada y plasmada precisamente en el artículo No veno que señalaba: Artículo 9º.- A nadie de le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito pero sóloamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del País. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.⁽³²⁾

(30) *Constitución Política de 1857*

(31) *Idem.*

(32) *Idem.*

Es indudable que las corrientes filosóficas del liberalismo que imperaban principalmente en Francia, influyeron en el ánimo de los legisladores que crearon la Constitución de 1857, ya que se establecieron los mismos principios que la doctrina aludida sostenían, al atribuir a los hombres una igualdad legal, todos los hombres son iguales ante la ley.

A diferencia de Francia en donde estaban prohibidas las asociaciones de obreros, que además estaban sancionadas por el Código Penal en forma severa, en nuestro país por el contrario no se prohibió la asociación profesional, quedando establecido por primera vez, el derecho de coaligarse con la salvedad de que fuera para fines lícitos. Sin embargo, la libertad que se otorgó no fue de tipo sindical, sino de naturaleza política. Entre otros derechos, como ya hemos apuntado, otorgados dentro de la Constitución, tenemos; el derecho a desempeñar un trabajo y a percibir la remuneración correspondiente.

Ahora bien, la libertad de trabajo e industria, terminó con la institución de los gremios de tal manera, que se acabó con los monopolios y los estancos que habían nacido en la Colonia. La misma libertad de trabajo e industria, logró la proletarización del artesano y la transformación de los obreros en fábricas, comenzando la era del capitalismo industrial. Con la intensificación de las inversiones en nuevas industrias que de

mandaron mayor mano de obra y al aumentar el número de obreros, éstos sintieron la inquietud y deseo de obtener un mejoramiento para los de su clase, por un lado y afanosamente buscaban el conducto para defenderse, por otro lado, ya se había negado el derecho para irse a la huelga, un medio por el que los trabajadores querían protegerse de los abusos, sin embargo, como no se les reconocía tal derecho, no dejaron de luchar para obtener el reconocimiento de sus derechos sindicales.

LAS PRIMÉRAS HUELGAS EN MEXICO

Al haberse plasmado en la Constitución Liberal de 1857 la libertad de trabajo, como garantía constitucional, debido a la influencia de las ideas filosóficas de la época que se basaban en el individualismo y en el liberalismo, el Estado vió con indiferencia los movimientos huelguísticos de los obreros, en cambio los poderosos industriales dueños del capital que se vieron en peligro de perder el control de los obreros, se opusieron utilizando sus medios económicos, pero estos movimientos sentaron las bases para lograr más adelante su desenvolvimiento hasta culminar en la consagración Constitucional, no obstante la penalidad establecida en el Código Penal de 1871 de Martínez de Castro. El nacimiento de la inconformidad de la masa obrera se debió a que la clase patronal impedía la libertad de trabajo y co

mo las sociedades mutualistas que existían, no eran eficaces como medios de defensa para reclamar los abusos del patrón, entonces pensaron en formar asociaciones cooperativas para que ellas buscaran una reglamentación del trabajo y se les reconociera el derecho a la huelga, como medio eficaz para la conquista de que se les viera como personas dignas de respeto, además de obtener la declaración de sus derechos, con jornadas adecuadas de trabajo y salario justo.

En el mes de julio del año de 1868 los tejedores de Tlalpan llevaron a cabo una importante huelga, que les redituó una jornada de trabajo para las mujeres y los niños de doce horas. Otra huelga fue la de los mineros de Pachuca que estalló en el mes de agosto de 1874 y duró hasta el mes de enero del año siguiente, terminando con un convenio en virtud del cual, la empresa aceptó pagar a los obreros cincuenta centavos diarios de jornal, a darles un mozo; a darles una octava parte del metal que sacaran de la mina con derecho a venderlo a tercera persona o bien a la propia compañía, con deducciones de la pólvora, cañuelas y velas.

A diferencia de la legislación predominante en Francia la mexicana fue más liberal, ya que no se alineó a la consideración de estimar el contrato de trabajo como un contrato de arrendamiento. Las huelgas constituían en la práctica el ejercicio

que cada trabajador podía emplear, haciendo uso de su derecho que la libertad de trabajo le concedía en contra del empresario, sin embargo, tal medida solo traía consigo como consecuencia que el empresario diera por terminado el contrato celebrado y el obrero se quedaba sin empleo y además sin poder pagar un abogado para solicitar por medio de la ley indemnización. Para completar su cuadro de desgracia, el Estado se abstenía de intervenir para impartir justicia al trabajador, por lo que el empresario tenía todas las ventajas y con ello el control de los trabajadores con lo que aumentaba su poderío económico.

EL CÓDIGO PENAL DE 1871

Si bien es cierto que el trabajador tenía libertad de asociación según hemos visto al quedar consignada en la Constitución de 1857, nos encontramos que los empresarios tenían en el Código Penal el instrumento para evitar que los trabajadores se fueran a una huelga general, ya que en el artículo 925 se establecía la siguiente prohibición: Artículo 925.- Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos o una sólo de estas dos penas a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornada

les de los operarios o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.⁽³³⁾ Con esta disposición, vemos que no se sancionaban ni prohibían las huelgas, sino como señala el maestro Mario de la Cueva, que sólo se sancionaban ciertos actos violentos que podían acompañarlos, agregando más adelante que en esa época, cada trabajador tenía el derecho individual de no trabajar pero no tenía la masa obrera la facultad legal de suspender las labores en las empresas.⁽³⁴⁾

Como se ve, los patrones tenían no solo a su favor la fuerza pública, sino las disposiciones legales para evitar las huelgas, pues al igual que en Francia, la disposición penal establecida en el artículo 925, se complementaba con el artículo 1299 del Código Civil de 1884 que indicaba: "Hay intimidación cuando se emplean la fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud, o una parte considerable de los bienes del que contrate, de su cónyuge o de sus ascendientes o descendientes."⁽³⁵⁾ Como vemos con los anteriores artículos se prevenía a los obreros para que no fueran a la huelga, aún cuando en la práctica los obreros efectuaron algunas huelgas. El artículo 925 del Código Penal de

(33) Código Penal de 1871

(34) Cueva Mario de la, *Op. cit.* Tomo II, Pág. 763.

(35) Código Civil de 1884.

1871, sancionaba el delito de huelga, sin embargo, no prohibía el derecho de asociación que en el artículo noveno de la Constitución de 1857 se había permitido, porque el legislador estableció cuáles eran los presupuestos ilícitos, como el de la huelga, y así quedaron autorizadas las manifestaciones del derecho de reunirse o asociarse que habían sido permitidos en el artículo noveno mencionado.

Así pues; la Constitución de 1857, garantizó la libertad de trabajo individual pero no autorizó de modo fehaciente la huelga como acto general y colectivo.

De tal manera que como dice el Maestro Trueba Urbina en su obra *Evolución de la Huelga*: "Cuando los trabajadores pretendían obtener un aumento de salarios, quedaban comprendidos dentro de la figura delictiva que tipificaba el artículo 925 del Código Penal de 1871, porque para lograr un aumento en sus salarios empleaban la intimidación o la violencia moral de abandonar el trabajo, a fin de obligar al patrón a que se les concediera el aumento solicitado en los salarios. El pacto entre los huelguistas era ilícito, pero el empleo de la violencia física o moral que implicaba la huelga resultaba delictuosa."⁽³⁶⁾

(36) Trueba Urbina Alberto, *Evolución de la Huelga*, Edit. Botas, Méx. 1950 Págs. 57, 58 y 59.

La huelga como movimiento obrero, se inicia en forma de sordenada y tumultuosa, y al margen de la ley, puesto que no estaba reconocida jurídicamente como medio de defensa sino como una situación de hecho que tenía como fin obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de los trabajadores, para que les aumentaran los salarios y se les redujeran las horas inhumanas de trabajo, para lograr esto los trabajadores incurrieran en faltas de cumplimiento a las estipulaciones establecidas en el Contrato Individual de Trabajo, ocasionando con su proceder a que el patrón quedara facultado para dar por terminado el contrato y sin que los obreros pudieran suspender en forma masiva las labores en su trabajo, sino únicamente de manera individual haciendo uso de su libertad de trabajo en su faceta negativa.

PERIODO DE LA DICTADURA PORFIRISTA

El General Porfirio Díaz sube al poder en el año de 1876, para gobernar por un período normal de 4 años pero por medio de hábiles maniobras políticas su reinado se prolonga por espacio de 34 años convirtiéndose en un dictador. Su sistema de gobierno fué despótico y sólo se preocupó por beneficiar a la aristocracia y a los grandes empresarios, desamparando a los campesinos, obreros y artesanos, que social y económicamente vivían en la miseria y promiscuidad, pero poco a poco se les va creando en la

conciencia el deseo de que se les eleve su condición y un motivo que les anima a luchar es el derecho de asociación y a través de los movimientos de huelga aprovechando la corriente de tolerancia, buscar un mejoramiento económico y mejores condiciones de trabajo.

No obstante la prohibición establecida en el Código Penal de Martínez de Castro de 1871, se llevaron a cabo algunas huelgas como la de los mineros de Pachuca de 1874, la de 1877 de los tejedores de Tlalpan. Cerrando el periodo de la tolerancia a principios de este siglo, los trabajadores ferroviarios se lanzan a la huelga y como los movimientos de huelga no eran legales y se hacían al margen de la ley, pues si bien es cierto que los trabajadores tenían en su favor la libertad de trabajo y el derecho de asociación política, legalmente no podían obligar a sus compañeros no huelguistas a suspender las labores, pues si lo hacían se encuadraban dentro del supuesto establecido como delito de ataque a los derechos de otras personas y que daban en peligro de sufrir la pena correspondiente; entonces solo tenían la aprobación, de hecho para encauzar por medio de la huelga su inconformidad y deseo de justicia.

Poco antes de terminar el régimen Porfirista se utilizó el sistema de represión violenta por medio de la fuerza pública que amparaba al empresario cuando los trabajadores querían sus

pende las labores, y algunos obreros huelguistas fueron muertos en las ciudades de Cananea, Sonora en 1906 y en Río Blanco, Veracruz, en 1907. Por tal hecho se consideran mártires, por haber caído en la lucha por conquistar el derecho de huelga.

PERIODO PRECONSTITUCIONAL

Los acontecimientos sociales, económicos y principalmente de origen político ocurridos en la primera década del presente siglo, provocaron la renuncia del General Porfirio Díaz a la presidencia de la República y con ello terminó la dictadura, pues en el año de 1906, el General Porfirio Díaz declaró en una entrevista con el periodista norteamericano Greelman: "que estaba satisfecho con su gestión en el gobierno, porque había logrado la estabilidad política, y que además, todo gobierno debía renovarse y dado que el pueblo de México estaba preparado para la Democracia, permitiría los partidos políticos de oposición y él se retiraría de la Presidencia."⁽³⁷⁾ Con motivo de lo expresado en esa entrevista surge el Partido Liberal, que publica su programa político y lo encabezan los hermanos Flores Magón, pues deseaban resolver los problemas de reparto de tierra, la implantación de una legislación obrera, sistematizar la educación y la elección de un gobierno democrático. Por otra parte se formó el partido de la oposición integrado por el grupo de los cien

(37) Gordillo Domínguez Javier y otros apuntes de Derecho Constitucional. C. U. Distrito Federal, 1964, Pág. 158.

tíficos para defender los intereses de los poderosos.

Así llegamos al año de 1910, en el que se convoca a elecciones y no obstante las declaraciones del General Díaz, este pretende reelegirse llevando en la vicepresidencia a Ramón Corral, ganan las elecciones, pero Francisco I. Madero lanza el 5 de octubre el Plan de San Luis, con el que se inicia el movimiento revolucionario, ya que son desconocidos el Presidente - Díaz y el Vicepresidente Corral, éstos se lanzan a la lucha, pero sus tropas son vencidas, y el Partido Conservador de los Científicos trata de llegar a un acuerdo en la Ciudad de Juárez, con Francisco I. Madero, en el cual se pacta la renuncia de Díaz y Corral y se nombra a Francisco León de la Barra Presidente Interino, para que el año siguiente convoque a elecciones que son ganadas por Francisco I. Madero y Pino Suárez.

Por su parte, el caudillo del sur Emiliano Zapata, el 28 de noviembre formula el Plan de Ayala, en donde están vertidos los postulados de la Revolución Social, y en él se desconocen a Madero y Pino Suárez, por haber traicionado los principios del Plan de San Luis.

Después, en 1913 acontece la decena trágica de la Ciudadela, son asesinados Madero y Pino Suárez y sube al poder el llamado usurpador Huerta, pero el Gobernador de Coahuila Venus

tiano Carranza no está conforme con lo sucedido y es lanzado a Presidente por algunos militares, mediante la expedición del Plan de Guadalupe, surgiendo de ahí el deseo de que se expidieran nuevas leyes para aliviar y satisfacer las necesidades legales y económicas que el pueblo padecía, con un buen programa social emanado de la revolución.

En 1914, el día 12 de diciembre, se decretaron las adiciones al Plan de Guadalupe, en el que se dispuso que se adoptarían las leyes sociales de derecho agrario, de derecho del trabajo, se darían nuevas leyes fiscales, penales y procesales. Venustiano Carranza convoca para que se cumplan dichos fines a un Congreso, el Constituyente de 1916-17 quien expide el 5 de febrero de 1917 la honrosa Constitución vigente.

Durante el transcurso del Gobierno Constitucionalista se efectuaron las siguientes huelgas: "La que realizaron los miembros de la Federación de Sindicatos Obreros de esta ciudad, que en el mes de mayo de 1916 reclaman el pago de sus salarios con papel moneda de curso legalmente reconocido o bien su correspondiente valor en oro y se solucionó desfavorablemente; la de los Tranviarios en la ciudad de Guadalajara; la de los mineros de la ciudad de El Oro, México; la de la Cámara de Trabajo de Veracruz; la más cruenta huelga fué la de los obreros de Luz y Fuerza Eléctrica del Sindicato Mexicano de Electricistas y la Fe

deración de Empleados y Obreros de la Compañía de esta ciudad que desesperó al Presidente Venustiano Carranza el 1^o de agosto de 1916, expidió un Decreto en el que sancionaba a los huelguistas con la pena de muerte."⁽³⁸⁾

PRIMERA LEY MEXICANA QUE CONSAGRA EL DERECHO DE HUELGA

La ley del trabajo expedida el 11 de diciembre de 1915 en el Estado de Yucatán, por el entonces Gobernador General Salvador Alvarado, fue la primera que consagra el derecho de huelga. Asimismo, el 14 de mayo del mismo año fue creado legalmente el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que vinieron a dar tintes de socialismo de estado, pues intervenía este último en el fenómeno económico y social concediendo a todos los hombres idénticas oportunidades, aprobando la organización de clases tales como asociaciones profesionales, sindicatos industriales y de federaciones industriales, que deberían registrarse ante las autoridades de las Juntas de Conciliación para efectos de reconocerles su personalidad.

(38) Trueba Urbina Alberto, *Op. cit.* Pág. 69.

La huelga se reconoció con la reserva establecida en el artículo noveno, que sólo debía utilizarse en el último extremo, pues el General Alvarado consideraba que en todo caso se aumentaban los antagonismos. Sin embargo, la ley define la huelga de la siguiente manera: "La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores, que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patrones, deja tal empleo total o parcialmente o quiebran su contrato de servicio o se rehusan después de reanudarlo a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento o cualquier combinación, arreglo o común entendido, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrono a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, con intento de causar pérdidas a cualquier patrono o para inspirar apoyo a ayudar cualquier otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrono."⁽³⁹⁾

En relación a la definición del paro patronal se definía invirtiendo los términos usados para la huelga.

En otros artículos se sancionaba el caso de la violen

(39) Cueva Mario de la, *Op. cit.* Tomo I, Pág. 763.

cia que tuviera lugar en las huelgas. Así vemos, que el artículo 121 indica: "El que para mantener o impedir las coaliciones y las huelgas emplease violencias o amenazas, será castigado, además de la multa que pueda imponerle el Tribunal de Arbitraje con arresto que le podrán imponer las autoridades políticas." En el contenido de sus artículos concede el mismo valor y fuerza a un contrato industrial, que a una resolución del Tribunal de Arbitraje, restringe el derecho de huelga y el paro patronal, los cuales están sujetos a un convenio industrial y a las sanciones. Regula el procedimiento a seguir por medio de sus artículos del 26 al 129.

La importancia que reviste el trabajo legislativo, que se dedicó al Derecho del Trabajo en el Estado de Yucatán, a iniciativa del General Salvador Alvarado, es precisamente el que viene a dar un giro nuevo en beneficio de la clase trabajadora y se sientan las bases para la promulgación del artículo 123 de la Constitución de 1917 estableciendo el derecho de los trabajadores para hacer uso de la huelga.

En la época de la tolerancia, ya vimos que la clase trabajadora estaba indefensa, en caso de necesidad no podía ejercitar o promover en unión de sus compañeros la huelga en contra de la empresa, a fin de persuadirlos a que abandonaran juntos el trabajo, o bien exigir al patrón que no se reanudaran las

labores en la fábrica, toda vez que en el Derecho Penal se sancionaba en varias figuras delictivas la conducta de aquellos trabajadores que persuadieran o presionaran a sus compañeros a que juntos abandonaran las labores. En tanto, que por otro lado la fuerza pública como siempre estaba dispuesta a proteger tanto a los trabajadores no huelguistas como a los patronos, - pues si bien es cierto que había el derecho o libertad negativa de trabajar, también existía la libertad de trabajo legalmente garantizada de tal manera que la huelga no estaba sancionada y reconocida como derecho amparado por las leyes.

CAPITULO V

EL DERECHO COLECTIVO EN EL CONTEXTO DE LA ACTUAL CRISIS

LA CRISIS ECONOMICA

En la actualidad el problema mayor al que se enfrentan la mayoría de los países, es el problema económico. México está incluido dentro de este grupo, sufre severamente los efectos de la crisis económica.

La crisis económica en términos generales se caracteriza por una sobreproducción de mercancías que no encuentran mercado, bruscas caídas de precios, especulación desenfrenada, desempleo, desastres en las bolsas de valores, bancarrotas masivas, descenso de la producción, elevación del desempleo y caída de los salarios. La caída de los precios, el desempleo y la destrucción de máquinas y equipos, representa un aniquilamiento gigantesco de fuerzas productivas. No todos esos síntomas aparecen en cada crisis. Así, en la actual, los precios no han bajado, ni los salarios nominales tampoco. Pero la mayoría de esos fenómenos se manifiestan, tarde o temprano. (40)

Los orígenes de la actual crisis se podrían buscar y encontrar en causas internas y externas.

Como causa externa tenemos que aceptar que México ha tenido que sufrir la crisis que se da a nivel mundial, pues co

(40) Semo Enrique "La crisis Actual del Capitalismo", Ediciones de Cultura Popular, Pdg. 69 Ed. 1977.

mo miembro del sistema capitalista en el que todas las naciones que lo integran se encuentran interrelacionadas y recíprocamente condicionadas, padece los desquiciamientos de las economías capitalistas. Así tenemos que la crisis empezó a manifestarse en México, y en el mundo a partir del segundo semestre de 1974 periodo en el que se da inicio también al problema de los energéticos, problema este que ha incidido definitivamente.

Las causas internas de la crisis son varias y cada quien le da mayor importancia a la que mejor le parece, así vemos que se han marcado como causas: El estilo personal de gobernar, la falta de financiamiento, la ineficiencia del aparato productivo, la corrupción y falta de capacidad de la administración pública, etc.

Sea cual sea el origen de la crisis, lo cierto es que existe y que esta presente en nuestra vida cotidiana haciendose sentir a cada instante manifestándose en el desempleo y la inflación. Según el Banco de México la inflación en 1984 fué del 59.2 %; Fidel Velázquez dice que el Banco de México miente y que la inflación real fue del 72 % en 1984.⁽⁴¹⁾

Esta crisis y la inflación ha sido reconocida por el presidente de la república quien el pasado 6 de enero en el mensaje que con motivo del nuevo año dió a la nación la reconoció

(41) *Impacto* Núm. 1822, enero 31, 1983, Pág. 21

como grave y advirtió que el año de 1985 será un año de sacrificio, y para nada se mencionaron frases en las cuales se vislumbrara que estamos por alcanzar el final del trágico camino, ni que, se haya puesto término a la constante elevación del costo de la vida, al desproporcionado y criminal aumento en los servicios, el desajustado aumento en los pagos que se hacen al Estado por concepto de pago predial, de consumo de agua, de uso de drenaje, de servicios cuyo costo es infinitamente inferior al que se cobra, como el caso de las licencias de manejo, los servicios del registro civil, la obtención de tarjetas de circulación para vehículos, etc.

DE LA ECONOMIA FICCION AL REALISMO ECONOMICO

Se ha dado por llamar economía ficción a aquella que no refleja la realidad de la situación nacional y que por el contrario trata por todos los medios de ocultar la verdad.

Este tipo de economía ficción va a estar avalada por el discurso político que va a manifestar que existe un fuerte desarrollo dentro de la crisis, que somos un país fuerte y vigoroso a quien nadie podrá detener.

Como ejemplo de lo que es la economía ficción tenemos lo que se llama el auge petrolero en donde las estadísticas se vieron con un sentido demasiado optimista pues la economía en

ese período crece a un ritmo del 8% y nos dicen que tenemos altas tasas de crecimiento, sí es cierto, pero si se ve que es lo que crece se ve que dentro del sector industrial, el sector petrolero pesa aproximadamente el 70% de las exportaciones, es decir que estamos realmente creciendo a costa de un bien solamente. Desde este punto de vista se puede hablar de la petrolización de la economía, esto no significa que tengamos más independencia ni más autonomía; no se tiene más autonomía ni siquiera desde el punto de vista financiero desde el momento en que salen más recursos por la gran cantidad de importación de maquinaria que hace Penex, esto es que salen recursos para solventar consumos suntuarios y con esto lo único que se logra es que la deuda crezca a ritmos acelerados. En ese sentido nuestras tasas de crecimiento son ficticias porque no se sustentan en el aparato productivo manufacturero que es el que produce bienes y los transforma incorporándoles valor.

En este período del auge petrolero se abate un poco el desempleo, pues se crean alrededor de 200,000 empleos anuales - pero es ficticio este desarrollo ya que la mitad o sea 1000,000 de estos son empleos improductivos que crea el Estado para burócratas con la única finalidad de darle capacidad adquisitiva a una parte de la población que carecía de ella por falta de trabajo.

Economía ficción es también aquella que mantiene bajos los precios de los productos a costa de endrogarse externamente, es decir, es ficticia aquella economía que proporciona a la iniciativa privada fuertes cantidades de dinero en calidad de subsidio con la condición de que no aumente los precios de sus productos. Al no subir los precios los capitalistas no suben los salarios de esta manera no tienen un gasto mayor ya que es el Estado el que le esta reponiendo la pérdida en el costo de producción.

Así las cosas, fácilmente se puede ver desde cualquier perspectiva que esta economía es una economía ficción pues su aparente desarrollo no refleja la realidad de la situación.

Por el contrario, se va a llamar realismo económico al modelo de desarrollo en el que el Estado retire hasta donde sea posible los subsidios a la iniciativa privada y permita sin perder el control, el libre ajuste de los factores de la producción.

LA PERDIDA DEL PODER ADQUISITIVO DEL TRABAJADOR

De los factores de la producción, el trabajo es el que sale más afectado por la crisis en razón de que la inflación que es la manifestación de la crisis hace que el salario del trabajador pierda capacidad adquisitiva pues los productos de todo tipo van a estar aumentando de precio constantemente.

El salario es definido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 diciendo que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Desde el punto de vista económico podría decir que el salario no solamente resume y define el nivel de vida de los trabajadores, sino que establece las tasas de plusvalía, y por ende de los parámetros de la rentabilidad del capital. De esta manera, el salario es el eslabón principal entre la clase obrera y el conjunto de la sociedad.

Desde el punto de vista sociológico el salario engloba y de alguna manera es, la historia de la clase obrera.

Para demostrar que el trabajador ha perdido poder adquisitivo en su salario y sin necesidad de profundizar en los problemas económicos, baste con decir que nunca ha habido en México una fuerte y positiva correlación entre productividad y salario, pues no obstante que es el trabajo de los obreros lo que les da a las cosas valor-riqueza, es el dueño del capital el que se apropia de la mayor parte de esa riqueza producida.

"Si tomamos la época de 1940-1970, según las cifras de Nacional Financiera la producción de la mano de obra en la industria de transformación aumentó 200% mientras que el salario apenas subió 16%. Tres indicadores, el salario, el P.N.R., y la

El salario es definido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 diciendo que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Desde el punto de vista económico podría decir que el salario no solamente resume y define el nivel de vida de los trabajadores, sino que establece las tasas de plusvalía, y por ende de los parámetros de la rentabilidad del capital. De esta manera, el salario es el eslabón principal entre la clase obrera y el conjunto de la sociedad.

Desde el punto de vista sociológico el salario engloba y de alguna manera es, la historia de la clase obrera.

Para demostrar que el trabajador ha perdido poder adquisitivo en su salario y sin necesidad de profundizar en los problemas económicos, baste con decir que nunca ha habido en México una fuerte y positiva correlación entre productividad y salario, pues no obstante que es el trabajo de los obreros lo que les da a las cosas valor-riqueza, es el dueño del capital el que se apropia de la mayor parte de esa riqueza producida.

"Si tomamos la época de 1940-1970, según las cifras de Nacional Financiera la producción de la mano de obra en la industria de transformación aumentó 200% mientras que el salario apenas subió 16%. Tres indicadores, el salario, el P.N.B., y la

productividad, destacan el fuerte proceso de acumulación que ha habido en el país desde 1940, un proceso que no ha podido aumentar proporcionalmente el nivel de vida de la clase obrera. Así mismo, recalcar el período de fuerte transferencia de valor, - 1939-1952, en que se estableció sobre los hombros de la clase obrera industrial mexicana, la base de esta acumulación."⁽⁴²⁾

La pérdida constante del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores se refleja directamente en su situación como persona y como clase, pues sucede que cada día se encuentran más hundidos en la falta de cultura y recreación, y lo que es más grave se encuentran mal alimentados, pues vemos con tristeza que el pueblo ya no toma leche y ahora con el problema de la carne ni en sueño se puede creer que llegue a comerla pues necesitaría invertir todo su sueldo.

En relación a lo anterior y a manera de ejemplo a continuación transcribo un artículo periodístico. "Por su alto precio, la leche quedó fuera de la dieta popular"- el alto costo de la leche y el bajo poder adquisitivo de la población mexicana han ocasionado que este producto represente un alimento prácticamente inaccesible para el consumo popular.

Así, a pesar del desarrollo de la industria lechera en

(42) Bortz Jeffrey, Pascoe P. Ricardo "Salario Obrero y Clase Obrera en la Acumulación de Capital en México" E.N.F.P. Acatlán, Páq. 7.

los últimos años y de los constantes incrementos de precio al lácteo, la problemática real del país en este renglón resulta ser la insatisfacción del consumo de los sectores sociales que lo requieren.

Paradójicamente, la ausencia de una política de precios y de regulación estatal en esta actividad propician que cerca del 50% del volúmen importado de leche se venda a la industria, fundamentalmente particular, a precios subsidiados. En nuestro país, la problemática de la leche como alimento básico radica en la insatisfacción del consumo de los sectores sociales que la requieren, específicamente la población de menores ingresos, aspecto que arroja enormes disparidades 40% de la población no lo consume; 15% corresponde a adultos.

Una de las principales causas de este problema se encuentra en el deterioro del poder adquisitivo de la población frente a un producto caro. Desde 1974, el precio de este alimento está sujeto a control gubernamental: de ese año a 1979, los incrementos que registró el lácteo correspondieron al índice de precios.

Sin embargo, a partir de 1980 se incrementó su precio dos veces por año y en una proporción mayor que el incremento del salario mínimo, lo que limita el acceso de los grupos de in

gresos medios a este tipo de alimento como fue el caso de los más recientes aumentos, de 30 y 40%.⁽⁴³⁾

Para demostrar más claramente la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, bástenos con ver que el salario mínimo en este año de 1985 es de \$ 1,060.00 diarios. Por otro lado vemos que el precio del kilo de tortillas es de \$ 32.00, el precio del litro de leche es de \$ 70.00 y que el precio del kilo de carne de rez es de \$ 900.00 (Precio oficial que no se respeta, lo que ha motivado al actual conflicto de la carne). Si sumamos estos precios vemos como es evidente que el salario mínimo del obrero no alcanza para llenar sus necesidades primarias, mucho menos para poder ahorrar.

En la revista impacto hacen una proyección del salario mínimo para 1988 y dicen que será de \$ 6,900.00 diarios, pero marcan también que el litro de leche costará \$ 650.00, que el kilo de carne costará \$ 900.00, el litro de aceite comestible - \$ 1,700.00 y el litro de gasolina nova costará \$ 500.00.⁽⁴⁴⁾

A continuación veremos cual ha sido el incremento en los salarios mínimos a partir del sexenio del licenciado Adolfo

(43) Periódico "El Financiero" Por su alto precio, la leche quedó fuera de la dieta popular, Noe Cruz Serrano, Pág. 14, 30 enero de 1985.

(44) Impacto 1822 enero 1985, Pág. 7, Jose Angel Conchello "Salario Mínimo de 1988 ¡ \$ 6,900.00!

López Mateos.

1959	-----	\$ 12.00	diarios
1960	-----	\$ 14.00	diarios
1961	-----	\$ 14.00	diarios
1962	-----	\$ 17.00	diarios
1963	-----	\$ 17.00	diarios
1964	-----	\$ 21.00	diarios

Sexenio del licenciado Gustavo Díaz Ordáz

1965	-----	\$ 21.00	diarios
1966	-----	\$ 25.00	diarios
1967	-----	\$ 25.00	diarios
1968	-----	\$ 27.00	diarios
1969	-----	\$ 27.00	diarios
1970	-----	\$ 31.00	diarios

Sexenio del licenciado Luis Echeverría Alvarez

1971	-----	\$ 31.00	diarios
1972	-----	\$ 37.00	diarios
1973	-----	\$ 46.00	diarios
1974	-----	\$ 54.00	diarios
1975	-----	\$ 62.00	diarios
1976	-----	\$ 80.00	diarios

Sexenio del licenciado José López Portillo

1977	-----	\$ 100.00	diarios
1978	-----	\$ 113.00	diarios
1979	-----	\$ 130.00	diarios
1980	-----	\$ 150.00	diarios
1981	-----	\$ 190.00	diarios
1982	-----	\$ 321.00	diarios

Sexenio del licenciado Miguel de la Madrid Hurtado

1983	-----	\$ 482.00	diarios
1984	-----	\$ 316.00	diarios
1985	-----	\$ 1,060.00	diarios

Si se proyectan las tendencias visibles, el salario mínimo seguirá elevándose un 60% anual, lo cual con la inflación acumulada, sobremontando una carestía sobre otra, nos dará estos salarios diarios.

1986	-----	\$ 1,690.00	diarios
1987	-----	\$ 2,730.00	diarios
1988	-----	\$ 4,300.00	diarios
Dic. 1988	-----	\$ 6,900.00	diarios

LA LIMITANTE DEL DERECHO COLECTIVO Y LA HUELGA EN LA ACTUAL CRISIS.

La crisis ha sido utilizada por el sector patronal pa

ra ponerse de pretexto y no aceptar las demandas presentadas - por los trabajadores. Esta afirmación la hago en base a lo observado en los últimos años.

En los emplazamientos a huelga y revisiones contractuales que han promovido los trabajadores, han sido resueltos sin habérseles otorgado el 100% de lo solicitado, razón por la que digo que ha perdido efectividad el derecho colectivo, ya que, no obstante estar los trabajadores unidos en un sindicato legalmente reconocido y haber emplazado a huelga en los términos que - marca la ley, el incremento salarial solicitado no es obtenido pues se argumenta que las industrias dejan de ser rentables y amenazan con cerrarlas y dejar sin empleo a los trabajadores cosa que hace que no quede más remedio que aceptar el incremento- que tenga a bien otorgar el patrón.

La crisis económica que padecemos, tiene una doble vertiente en las relaciones obrero-patronales, por un lado, es la causa de las solicitudes de incremento de salario ya que la creciente inflación hace que el trabajador pierda poder adquisitivo, por otro lado, esta misma crisis es utilizada por los patrones para no incrementar el salario unas veces y otras hacerlo - en forma mínima.

Para ejemplo de lo que afirmo, se puede utilizar el caso reciente y de todos conocido del emplazamiento a huelga que

realizaron las AAPAUNAM quienes solicitaron inicialmente el 50% de incremento directo al sueldo y tuvieron que conformarse con un 30% que de ninguna manera satisface a los profesores universitarios pues lo consideran injusto ya que este 30% fué el mismo que se le otorgó al STUNAM nada más que hace 3 meses y la inflación ha aumentado.

El argumento que utilizaron las autoridades universitarias para no hacer una mejor oferta, fué el de que por la mala situación económica por la que pasa el país y por ser la universidad una situación que depende del subsidio estatal, no estaban en posibilidad de dar un incremento mayor al 30% por lo que no habiendo más remedio tuvieron que aceptarlo las AAPAUNAM desistiendo de ejercitar su derecho de huelga.

En los casos de emplazamientos a huelgas en las industrias privadas, se ha actuado de la misma manera, utilizando a la crisis como recurso ante el derecho de huelga esgrimido por los trabajadores, cosa que se me hace injusta ya que lo único que no ouieren los patrones es sacrificar una parte de sus ganancias.

LA POSICION DEL MOVIMIENTO OBRERO FRENTE A LA CRISIS

El agravamiento de las contradicciones del capitalismo en México recae en mayor medida y última instancia en las

clases asalariadas que participan en el proceso productivo por que carecen de otra alternativa de subsistencia que la venta de su fuerza de trabajo. Por ello, los trabajadores mexicanos han levantado en defensa de sus intereses innumerables demandas de diversa índole entre las que destacan las económicas.

Las demandas que desde siempre ha enarbolado el movimiento obrero, que podrían denominarse como clásicas son: la obtención y aumento de salarios mínimos, el derecho de huelga, la protección a la mujer, la libertad de trabajo, la delimitación de la jornada máxima, incremento y mejora en la asistencia médica, la obtención de condiciones higiénicas en el centro de trabajo y pago del salario en efectivo. En lo fundamental estas demandas corresponden a la formación de los trabajadores como una clase bien definida en el avance del capitalismo.

En la actualidad, además de las demandas clásicas el movimiento obrero abanderará nuevas demandas entre las que destacan: el lograr que se pague una prima adicional por laborar en días de descanso dominical, el otorgamiento de prima vacacional, el aumento en la participación de las utilidades de las empresas, que se haga efectivo el derecho a la habitación, lograr en todas las empresas el otorgamiento de prima por antigüedad, establecer el derecho de preferencia y ascenso. Cabe hacer mención especial a la lucha actual que está desarrollando el movimiento obrero

ro para la obtención de la escala móvil de salario.

Ahora bien, no obstante que desde siempre el sector obrero ha sido el más desprotegido dentro del proceso productivo, y que por lo mismo, se tuvo que agrupar para poder defenderse y lograr obtener algunos derechos a su favor como los ya expuestos, en la actualidad ha sido dentro del contexto nacional el que más ha sacrificado para cooperar en el proceso de recuperación económica que se propone el gobierno.

Esto que menciono es cierto y lo podemos ver en los actos de buena fé que ha realizado el sector obrero en coordinación con el gobierno para tratar de que el país salga de la grave crisis económica en la que se encuentra.

Un ejemplo es el apoyo y la participación que dio el sector obrero en general al programa que presentó el gobierno - próximo pasado llamado "Alianza para la Producción". Otro ejemplo más claro y evidente es el de la aceptación de los salarios mínimos, no obstante el estar conscientes que es un salario que no es suficiente para satisfacer las necesidades básicas de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Si de alguna manera se debiera calificar la postura del movimiento obrero dentro del contexto de la actual crisis, yo lo

calificaría de nacionalista, entendido este concepto como un sentimiento de amor al país.

Por otro lado, si se me preguntara cual debiera ser la postura del sector obrero en el contexto de la actual crisis, yo contestaría: que sin perder el sentimiento nacionalista debiera convertirse en un sector agresivo, esto es, en un sector de van guardia que fuera él quien más influyera para el establecimiento de la política económica por parte del gobierno. Para lograr esto, se hace necesario que se democraticen los sindicatos, que se elimine la corrupción sindical y que los líderes sean realmente eso, líderes que representen en verdad a los trabajadores y que tengan espíritu de servicio, ya que sólo de esta manera se logrará el cambio estructural que se busca.

En síntesis podría decir que el papel de la clase obrera en este proceso profundamente desigual de desarrollo capitalista mexicano es claro: sobre ella recae el costo de la acumulación de capital, como clase que crea valor: que, por la condición de la clase obrera en términos políticos y organizativos, es fácilmente expropiable. De esto, se concluye que la clase obrera ha pagado y sostenido el desarrollo industrial en México, y como consecuencia de esto, se ha mantenido a la clase obrera en un nivel de constante pauperización, debido al carácter de la acumulación de capital, y sus necesidades de mantener la renta-

bilidad del capital en función de la pobreza de la clase obrera.

LA POSICION DEL SECTOR EMPRESARIAL FRENTE A LA CRISIS

El sector empresarial es el grupo que detenta el poder económico y por lo mismo es dueño de los instrumentos de producción, este hecho le permite participar activamente dentro del proceso productivo nacional con ventaja sobre los demás participantes.

Ahora bien, la posición que adopta el sector empresarial es la opuesta totalmente a la del sector obrero, ya que si éste sacrifica aquel aprovecha toda oportunidad para sacar beneficio, por eso bien se ha dicho que en toda crisis el pobre se hace más pobre y el rico incrementa su riqueza.

Para ejemplificar como este sector empresarial ha sacado provecho de la crisis podríamos mencionar el hecho de que apoyados en su poder económico ejerce medidas de presión al gobierno para ser ellos en todo momento favorecidos ya sea mediante subsidios y/o incentivos fiscales, y en caso de no ser así, presentar oposición abierta al régimen. Esta actitud fué la que tomó el sector empresarial cuando en el período del licenciado Luis Echeverría se manifestó la gravedad de la crisis y optaron por no invertir y sacar sus capitales del país, causando con ello una mayor agudización de la crisis.

En la actualidad, el sector empresarial del país, pero en especial de las entidades norteamericanas y las zonas fronterizas con los Estados Unidos, busca condicionar al gobierno para que se ajuste a sus propósitos, para tal efecto se han aliado con la economía norteamericana y pretenden el poder político, tanto que actualmente participan en forma activa en el partido Acción Nacional.

Cualquier observador de la realidad mexicana puede señalar que en la actualidad existe una verdadera embestida contra los intereses populares, por parte de los empresarios y también por algunas fuerzas políticas cercanas a los intereses empresariales. Yo entiendo que esas agresiones al movimiento obrero no se circunscriben a casos aislados o a grupos indeseables, esas agresiones se ejecutan contra el sector obrero en general.

Cuando se presentan sucesos como la ruptura violenta de huelgas que han podido observarse en algunas zonas fronterizas de México, la agresión no sólo afecta a los trabajadores involucrados, sino al conjunto del movimiento obrero.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1.- Como primera conclusión quiero dejar de manifiesto que el Derecho del Trabajo es el gran instrumento con el que cuentan los trabajadores para poder lograr la protección y la reivindicación social a la que tienen derecho, por lo que como juristas nos corresponde el deber de tratar de lograr que se aplique en toda su expresión para que de esta manera les rindamos un reconocimiento constante a los Constituyentes de 1917 así como a todos aquellos mexicanos que dieron su vida por lograr que se establecieran en nuestra Constitución los derechos sociales de los cuales nos enorgullecemos por ser desde el punto de vista jurídico la gran aportación que ha realizado México al mundo.

2.- Los derechos sociales son aquellos que se otorgan para su ejercicio a las clases más débiles y desamparadas de la sociedad entre los que se encuentran la clase campesina y la trabajadora.

3.- El Derecho del Trabajo surgió como resultado de la filosofía revolucionaria de 1910 para ser opuesto a la corriente

te individualista y liberal que no reconocía como grupo a la clase trabajadora pues sólo aceptaba relaciones entre individuos permitiéndoles el libre juego en el que lógicamente resultaban lesionados los intereses de los trabajadores.

4.- Como cuarta conclusión que podemos obtener del trabajo realizado es que a partir de que se establecen en la Constitución los derechos sociales se le faculta al Estado para intervenir en las relaciones jurídicas en las que participan los trabajadores para evitar que se les lesione. De esta conclusión que es una realidad, quisiera también dejar aquí asentado esto a manera de proposición, que se hace necesario el desarrollo y ampliación del papel del Estado, esto es, que debe intervenir cada vez más para lograr evitar se den los conflictos laborales, así como de participar en la solución de los ya existentes.

5.- Como quinta conclusión quiero dejar asentado que los conflictos de trabajo son fenómeno que se da del Derecho del Trabajo. Los conflictos pueden ser individuales o colectivos, dentro de los conflictos colectivos entan los de naturaleza económica que son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo.

6.- Es una verdad y creo seguirá siendo una constante, que los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica se van a seguir dando para lograr obtener el equilibrio entre los factores de la producción, los cuales van a utilizar sus respectivas armas que son por un lado, la solidaridad obrera y por la otra la fuerza económica.

7.- Como conclusión debe de aceptarse que todas las instituciones del Derecho Colectivo (Huelga, Contrato Colectivo, Contrato Ley, Reglamento Interior), tienen como espíritu inspirador de la idea de igualdad entre los trabajadores.

8.- Se ha visto a lo largo de la historia que las luchas obreras no han podido alcanzar el cien por ciento en sus demandas presentadas, esto se debe en gran parte a la injerencia que ha tenido el Estado a favor de los patrones. No obstante, sería injusto y erróneo menospreciar las luchas obreras desarrolladas en el país, y caer en el simplismo de opinar que por el férreo control a que estas luchas se han enfrentado no han tenido o no han rendido ningún fruto, o que las demandas inmediatas carecen de significación en los movimientos de los trabajadores, por el contrario, debemos resaltar como conclusión su importancia que tienen como generador de conciencia de clase.

9.- La crisis económica por la que atraviesa el país

es un peligro constante a la que se enfrenta la clase trabajadora, pues pretende ser utilizada por los patrones como argumento para no aumentar el salario ni las prestaciones, tratando con esto de que sea la clase obrera la que cargue con el peso de la crisis, cosa que se me hace injusta, por lo que, como conclusión podemos sacar que por nada ni nadie y menos por causas ajenas a los trabajadores deben éstos dejar de ejercitar sus derechos que con tanto esfuerzo han ido adquiriendo en su larga lucha reivindicatoria, pues en la medida que no se ejerzan se traducirá en perjuicio para la clase obrera.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ANGUIANO, ARTURO.- "El Estado y La Política Obrera del Cardenismo" Ed. Era, 1978.
- 2.- BORTZ JEFREY, PASCOE P. RICARDO.- "Salario Obrero y Clase Obrera en la Acumulación de Capital en México", Ed. E.N.E.P. Acatlán, U.N.A.M.
- 3.- BUEN LOZANO, NESTOR DEL.- "Derecho del Trabajo" Tomo II Ed. Porrúa, México 1977.
- 4.- CASTORENA, J. DE JESUS.- "Manual de Derecho Obrero" Ed. Fuentes Impresoras, 1971.
- 5.- CONSTITUCION GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- Vigente Ed. Porrúa.
- 6.- CUEVA, MARIO DE LA.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, Ed. Porrúa, 1979.
- 7.- CUEVA, MARIO DE LA.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II, Ed. Porrúa, 1979.
- 8.- ESCOBAR TOLEDO SAUL.- "México: La Crisis y el Bloque en el Poder" Teoría y Política No. 10, Abril, Junio 1983.
- 9.- GUERRERO, EUQUERIO.- "Manual de Derecho del Trabajo" - Ed. Porrúa, 1979.
- 10.- LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE.- "La Libertad Sindical en México" Ed. Universidad Obrera de México, 1974.
- 11.- MORO MARTIN, BOUZAS E ALFONSO, PALACIOS S. ISAAC.- "Control y Luchas del Movimiento Obrero" Ed. Nuestro Tiempo, 1981.

- 12.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Ed. Editores Mexicanos Unidos, S.A. 1984.
- 13.- RUPRECHT J., ALFREDO.- "Derecho Colectivo del Trabajo" Ed. U.N.A.M., 1980.
- 14.- SEMO ENRIQUE.- "La Crisis Actual del Capitalismo" Ed. Ediciones de Cultura Popular, 1977.
- 15.- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- "Nuevo Derecho del Trabajo" - Ed. Porrúa, 1980.

INDICE

	PAG
CAPITULO I	
CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO DE NATURALEZA ECONOMICA	1
CAPITULO II	
ORIGENES DEL ACTUAL DERECHO DEL TRABAJO	8
CAPITULO III	
INSTITUCIONES QUE INTEGRAN EL DERECHO COLECTIVO	36
a) Coalición	
b) Huelga	
c) Contrato Colectivo de Trabajo	
d) Contrato Ley	
e) Reglamento Interior	
CAPITULO IV	
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA EN MEXICO	66
- La Constitución de 1857	
- Las Primeras Huelgas en México	
- El Código Penal de 1871	
- Periodo de la Dictadura Porfirista	
- Periodo Preconstitucional	
- Primera Ley Mexicana que Consagra el Derecho de Huelga	

CAPITULO V

**EL DERECHO COLECTIVO EN EL CONTEXTO DE LA
ACTUAL CRISIS**

87

- De la Economía Ficción al Realismo Económico
- La Pérdida del Poder Adquisitivo del Trabajador
- La Limitante del Derecho y la Huelga en la Actual Crisis
- La Posición del Movimiento Obrero Frente a la Crisis
- La Posición del Sector Empresarial Frente a la Crisis.

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

B I B L I O G R A F I A