

CAPÍTULO X

EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El *derecho colectivo del trabajo* constituye la primera parte de lo que denominamos la *envoltura protectora del derecho individual del trabajo y de la seguridad social*. Como toda nuestra legislación social, es de origen puramente nacional, pues brotó al calor de la Revolución constitucionalista de mil novecientos trece. Es una expresión purísima del pensamiento democrático, por lo que su idea fundamental es asegurar la libertad de los factores de la producción frente al estado, su derecho a organizarse libremente, a negociar en forma colectiva la determinación de las condiciones de trabajo de las empresas e industrias y a vigilar el cumplimiento del derecho creado en los contratos colectivos. Las fracciones de la *Declaración de derechos* que se refieren al ordenamiento colectivo del trabajo forman un cuerpo armónico de principios, cuyas bases son las ideas de igualdad, libertad y justicia social, y han sido uno de los grandes motores en la evolución del derecho del trabajo; esas fracciones justifican plenamente la tesis que venimos sustentando: nuestro derecho colectivo del trabajo es una idea fuerza al servicio de la democracia.

La *Declaración mexicana* marca el tránsito constitucional de la era de las relaciones individuales de trabajo a la etapa de las relaciones colectivas. Durante el imperio absolutista del derecho civil y todavía dentro del derecho europeo de principios del siglo que vivimos, la figura central en las relaciones entre trabajadores y patronos era el contrato llamado por el derecho francés *arrendamiento de servicios*; dentro de ese sistema, dijimos en líneas antecedentes, cada trabajador se encontraba aislado e inerme frente al poderío de la empresa y obligado a aceptar las condiciones de trabajo que se le proponían. La *Declaración* de mil novecientos diecisiete reconoció el derecho de los trabajadores para negociar colectivamente el ordenamiento jurídico del trabajo; mediante esta decisión, la Asamblea Constituyente otorgó a los sindicatos obreros un conjunto de derechos; antes de mil novecientos diecisiete, podían los empresarios negarse a negociar y convenir con las organizaciones de trabajadores las condiciones de prestación de los servicios, pero la *Declaración* elevó la negociación y contratación colectivas a un derecho constitucionalmente reconocido

y garantizado a los trabajadores; a partir de ese momento, ningún patrono puede negarse a discutir con los sindicatos obreros. En aplicación de este principio, el artículo cuarenta y tres de la *LFT* dice:

Todo patrono que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Tampoco en este capítulo se conformaron los constituyentes con la declaración teórica de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectivas, sino que, a fin de asegurar su efectividad, rodearon el derecho con dos armas fundamentales: en primer lugar el derecho de huelga y, en segundo término, la facultad concedida a los trabajadores de solicitar la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje, a efecto de que determinen autoritariamente el derecho individual de la empresa o de la rama industrial considerada.

La consecuencia primera de las disposiciones que comentamos es la *democratización de la vida de la empresa*: el trabajo y el capital adquirieron el mismo rango y están revestidos de la misma dignidad. La comunidad obrera dejó de ser una suma de súbditos del empresario y se elevó a la categoría del ciudadano que concurre, con el mismo poder y dentro de un mismo plano de igualdad, a la determinación del derecho objetivo que deberá regular en el futuro las prestaciones de servicios.

1. Nuestro derecho colectivo del trabajo tiene como fundamento general el principio de la *libertad de coalición*. En el artículo doscientos cincuenta y ocho, la *LFT* lo define como “el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”. Justificadamente dice la doctrina que la libertad de coalición es a los trabajadores lo que la libertad de reunión a los ciudadanos.

Las instituciones principales del ordenamiento colectivo son: *la libertad y el derecho de asociación profesional o sindical, la libertad y el derecho de negociación y contratación colectivas y la reglamentación de los conflictos colectivos de trabajo y de las huelgas y los paros*. El solo enunciado de estas instituciones ratifica la tesis que sustentamos en este mismo apartado en el sentido de que el derecho colectivo del trabajo tiene como destino promover la formación del derecho individual del trabajo y garantizar su efectividad.

La *Declaración de derechos* se mantuvo fiel a sus principios y al configurar las instituciones del derecho colectivo del trabajo respetó el principio de libertad de los hombres y de sus asocia-

ciones: *la organización de los sindicatos y su derecho a la negociación y contratación colectivas son actos libres*, o expresado en otras palabras: *el estado no puede imponer a los trabajadores la sindicación ni obligarles a negociar y contratar colectivamente*. Una fórmula resume excelentemente estas ideas: *la sindicación es un derecho, pero nunca un deber*.

2. La libertad y el derecho de asociación profesional produjeron un cambio trascendental en la naturaleza y en las funciones de los sindicatos obreros: el derecho público de nuestro país toleró siempre la formación y actividades de las asociaciones, a condición de que se propusieran realizar un fin lícito. Al amparo del artículo noveno de la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete, los sindicatos de los trabajadores pudieron vivir y actuar. Pero la libertad y el derecho de asociación de aquellos años formaban parte de los derechos individuales del hombre y, en consecuencia, constituyan únicamente un derecho público subjetivo en contra del estado. La fracción diecisésis de la *Declaración* es, en primer término, *un derecho de los grupos obreros frente a los empresarios* y significa, según lo que llevamos expuesto, que *los patronos están obligados a reconocer y a negociar y contratar con los sindicatos de los trabajadores de sus empresas*. Conviene apuntar desde ahora que este nuevo derecho no substituye, sino que se agrega a la libertad de asociación frente al estado.

La libertad de asociación profesional se desenvuelve en varios aspectos: a) Primeramente, significa *libertad de los trabajadores y de los patronos frente al estado*; de ahí que dijéramos en el párrafo anterior que la libertad sindical se agrega a la libertad general de asociación. La doctrina asigna dos dimensiones al principio que analizamos: por una parte, el estado no puede intervenir en la formación de las asociaciones, ni imponer, sea por ley o por acto administrativo, la obligatoriedad de la sindicación. Por otra parte y como una consecuencia de esta primera dimensión, la libertad de asociación profesional implica *la autonomía de las asociaciones obreras para la realización de sus fines*. b) El segundo aspecto de la libertad de asociación profesional es *un derecho contra los empresarios*, que posee también dos facetas: de un lado, la *Declaración* y la ley no reconocen la existencia de sindicatos mixtos, formados por trabajadores y patronos; además, la ley prohíbe a los empresarios intervenir en cualquier forma en la organización y funcionamiento de los sindicatos. c) Finalmente, la libertad de asociación profesional muestra la unión entre los nuevos derechos sociales y los viejos derechos del hombre: si, según expresamos líneas arriba, la sindicación es un derecho

y no un deber y si los trabajadores no pueden ser obligados a sindicarse, resulta que, desde el punto de vista de la persona, los trabajadores disfrutan de lo que se llama *las libertades positiva y negativa de asociación profesional*. Estamos ahora en presencia de *un derecho de los trabajadores en contra de los sindicatos*, que consiste en que *ninguna persona puede ser obligada a formar o no formar parte de un sindicato o a permanecer en él*.

La redacción amplísima de la fracción diecisésis de la *Declaración* permitió a la *LFT* aceptar las más variadas formas de sindicación, excluido, claro está, el llamado sindicato mixto. Las formas generales de nuestros sindicatos son las siguientes: El *sindicato gremial* es la asociación de los trabajadores de una misma profesión; el *sindicato de empresa* reúne a los trabajadores de una misma empresa, independientemente de las profesiones; el *sindicato de industria* asocia a los trabajadores de varias empresas de una misma rama de la industria; el *sindicato nacional de industria* se extiende a trabajadores de una misma rama industrial, pero de distintas entidades federativas; finalmente, el *sindicato de oficios varios* se forma con trabajadores de distintas profesiones en aquellos municipios en los que el número de los dedicados a la misma profesión no llega a veinte. Por último, el artículo doscientos cincuenta y cinco de la *LFT* reconoce el derecho de los sindicatos para formar federaciones y confederaciones.

La *Declaración* y la legislación ordinaria abrieron un campo de acción ilimitado a la actividad de las asociaciones profesionales. Son la representación democrática de los trabajadores e intervienen en todos los asuntos que interesan o afectan a las clases sociales, particularmente a la trabajadora; les corresponde también la defensa de los derechos de la comunidad obrera contra cada uno de los empresarios y pueden acudir ante las autoridades del trabajo representando o auxiliando a cualquiera de sus miembros.

La primera y fundamental función de los sindicatos obreros consiste en la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores; es la razón de su existencia y se ejerce en dos dimensiones principales: primeramente, corresponde a las asociaciones sindicales proponer a los empresarios la celebración de los contratos colectivos y la consecuente creación de las condiciones generales de prestación de los servicios; cuando estas gestiones fracasan, los sindicatos de trabajadores pueden acudir a la huelga o a las autoridades del trabajo, según juzguen preferible, a fin de que se respeten el espíritu y los mandamientos de la legislación laboral. En segundo lugar, les corresponde vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos, del derecho individual del trabajo creado en ellos y de la legislación laboral; cuando observen alguna deficiencia pueden solicitar su corrección de los empresarios, pero si no

obtienen un resultado satisfactorio, tienen abiertas las puertas de la justicia del trabajo.

La segunda de sus funciones, a la que ya nos referimos, consiste en la defensa de los derechos individuales de cada uno de sus miembros, ya directamente ante el empresario, ya ante las juntas de conciliación y arbitraje, ejercitando las acciones procesales que procedan.

Las asociaciones de trabajadores y de patronos cumplen una tercera e importantísima misión: participan en la integración y en el funcionamiento de los diversos organismos públicos comisionados para la aplicación de las leyes del trabajo y de la seguridad social. La Asamblea Constituyente de Querétaro tuvo conciencia de la transformación operada en las estructuras sociales y las reconoció como un principio nuevo para la estructuración constitucional de los poderes públicos: *las instituciones públicas que deben intervenir en el conocimiento y resolución de las cuestiones que interesan o afectan las relaciones entre el trabajo y el capital, serán organismos paritarios, representantes, no de los hombres como tales, sino de las clases sociales y de las asociaciones formadas por éstas.* La Declaración de derechos señaló la idea y la política general que debía seguir el estado: las fracciones novena y veintidós dispusieron que las comisiones de los salarios mínimos y de la participación en las utilidades y las juntas de conciliación y arbitraje se integraran con un número igual de representantes de los trabajadores y de los empresarios y uno o varios del estado. El legislador ordinario, respetando el poder expansivo de la Declaración, ha seguido la ruta y siempre que crea un organismo laboral lo integra con representantes de los trabajadores y de los empresarios; tal es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social.

3. La Declaración de derechos no mencionó los contratos colectivos, pero eran un resultado lógico y natural del reconocimiento de los sindicatos, de su autonomía y del derecho de huelga. Las leyes de los estados y la federal de mil novecientos veintinueve reglamentaron la institución. La LFT conservó el término *contrato colectivo*, no obstante que no corresponde a su naturaleza; pesaron demasiado la tradición y los residuos del pensamiento civilista. Cuando se expidió la LFT el movimiento obrero había adquirido una importancia grande y los contratos colectivos regían en numerosas empresas e industrias nacionales; de ahí que el legislador recogiera sus dos formas fundamentales: *el contrato colectivo ordinario y el contrato colectivo obligatorio o contrato-ley.* Las dos instituciones revisten caracteres especiales que las apartan de las legislaciones y doctrinas extranjeras: nues-

tos contratos colectivos hicieron definitivamente a un lado los viejos prejuicios del derecho civil, que pretendían sujetarlos a los moldes del contrato y se elevaron a la categoría de *fuente autónoma de derecho objetivo*, creadores del derecho individual del trabajo de cada empresa o rama de la industria. Con esta solución, el legislador hizo de los contratos colectivos una fuerza viva destinada a adecuar las disposiciones legales a las necesidades y aspiraciones siempre crecientes de los trabajadores.

Un breve análisis de los caracteres del contrato colectivo ordinario prueba suficientemente su naturaleza de fuente de derecho:

- a) Hemos indicado que los contratos colectivos constituyen un derecho de los trabajadores y una obligación de los empresarios; dijimos asimismo que la *LFT* aseguró el derecho a la negociación y contratación colectivas por un doble procedimiento: la huelga, que suspende legalmente las actividades de las empresas hasta que se obtenga la celebración del contrato colectivo, y una acción ante las juntas de conciliación y arbitraje a efecto de que, y previo estudio del problema, determinen imperativamente el contenido del contrato colectivo. El doble origen del contrato colectivo, acuerdo de trabajadores y patronos y sentencia colectiva de las juntas de conciliación y arbitraje, demuestra la imposibilidad de incluirlo dentro de los marcos del contrato de derecho privado.
- b) El contenido de la institución, y particularmente los efectos que produce, suprime cualquier duda que pudiera subsistir. Los contratos colectivos se componen de tres partes: *La envoltura o cubierta*, que se integra con las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución; son las reglas que determinan el principio, duración, revisión y terminación del contrato colectivo y las que se refieren a su radio de acción, esto es, a las empresas que rige. La segunda parte del contenido del contrato colectivo, generalmente denominado *elemento obligatorio*, se forma con las normas que tratan de asegurar su efectividad y con las obligaciones recíprocas de los autores de la institución. La parte tercera queda constituida por el *elemento normativo*: son las normas que contienen las condiciones para la prestación de los servicios. Finalmente, en los contratos colectivos pueden aparecer ciertas cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.
- c) Si se medita sobre los cuatro aspectos del contenido del contrato colectivo se llega a la conclusión de que *el elemento normativo es su parte medular*: en efecto, es suficiente su existencia para que exista la institución; en cambio, su ausencia determina que no pueda hablarse de contrato colectivo.
- d) Ahora bien, *el elemento normativo* es el derecho individual del trabajo y las medidas de previsión social creadas por el sindicato obrero y por el empresario para regir en el futuro las prestaciones de servicios. Sin duda, es un derecho particular,

que vale únicamente para la empresa o empresas regidas por el contrato colectivo, pero dentro de ellas se aplica a las relaciones presentes y a las que se forman después de su celebración.

El contrato colectivo ordinario posee los siguientes rasgos fisonómicos, todos los cuales confirman su categoría de fuente autónoma de derecho objetivo: *a)* Posee una finalidad inmediata y doble, individual y colectiva: la uniformidad de las condiciones de trabajo conduce a la igualdad de los hombres y a la dignificación del trabajo y redunda en beneficio de cada trabajador. *b)* Debe celebrarse por un sindicato de trabajadores con personalidad jurídica, pudiendo concurrir como contraparte un empresario o un sindicato de patronos. *c)* El elemento normativo se extiende a todos los trabajadores de la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo hubiese celebrado, consecuencia inevitable del principio de igualdad de tratamiento para trabajos iguales. *d)* La extensión del contrato colectivo a todos los trabajadores obligó al legislador a decidir que su celebración correspondería al sindicato que agrupara el mayor número de trabajadores dentro de la empresa. *e)* El contenido del elemento normativo adquiere vigencia automática sobre todas las relaciones de trabajo, sin necesidad de pactos individuales; en consecuencia, los trabajadores pueden exigir la aplicación inmediata de las cláusulas respectivas. *f)* Finalmente y a fin de respetar los derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores y respetar los derechos de las minorías, dispuso la *LFT* que los contratos colectivos no podrían celebrarse en condiciones menos favorables de las contenidas en los contratos vigentes dentro de la empresa. Con esta norma, el legislador señaló la función del contrato colectivo: superar el derecho legal o convencional que rija en las empresas.

El contrato colectivo obligatorio o contrato-ley es un paso más alto en la democratización de las relaciones entre los trabajadores y los empresarios y constituye un principio más efectivo para la realización de una justicia social general: la experiencia del siglo XIX demostró que la libre concurrencia entre los empresarios para la conquista y dominio de los mercados se efectuó frecuentemente con base en la diferencia de condiciones de trabajo, pues quien lograba reducir el costo de la mano de obra abatiendo los salarios o aumentando las jornadas, se colocaba en situación ventajosa frente a sus competidores. El legislador mexicano, respetuoso del principio de la libre concurrencia en la medida en que no dañe los intereses nacionales, no quiso que jugara en perjuicio de los trabajadores, porque ese juego está en contra de la idea de la justicia social; la libre concurrencia debe ser el resultado de la mejor organización de la empresa y del perfeccionamiento de los procedimientos técnicos y nunca de la explotación del trabajo.

El contrato-ley, cuyos antecedentes mexicanos se remontan al año de mil novecientos doce, realiza las finalidades apuntadas: uniformar las condiciones de trabajo dentro de una rama de la industria.

La *Convención Textil* es el primero de los contratos-ley de nuestra vida económica; fue discutida y aprobada en los años de mil novecientos veinticinco a mil novecientos veintisiete y es, por tanto, anterior a la vigencia de la *LFT*. Al redactar este ordenamiento legal, sus autores recogieron la experiencia derivada de la *Convención* y reglamentaron la institución de conformidad con los principios siguientes: cuando los contratos colectivos rijan a las dos terceras partes de los trabajadores de las distintas empresas de una rama de la industria, puede el ejecutivo federal, previo un procedimiento público, declarar obligatorio el contenido uniforme de los contratos colectivos para todas las empresas de la rama industrial, tanto para las que estén funcionando como para las que se establezcan en lo futuro. La declaración de obligatoriedad valdrá, bien para toda la República, bien para una zona económica, de conformidad con el grado de uniformidad de los contratos colectivos.

4. La *Declaración de derechos* y la *LFT* dieron una solución nueva y particular al grave problema de las luchas sociales, *huelgas y paros*, sin precedente en la legislación de los primeros años de nuestro siglo: *la huelga se elevó a la categoría de un derecho positivo de los trabajadores, en tanto el paro se transformó en un simple procedimiento técnico que permite dar satisfacción legal a ciertas exigencias y necesidades económicas de las empresas*.

La huelga del pasado cursó dos etapas: en un principio quedó prohibida por el derecho penal, pues constituía un ataque al libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas, inaceptable para la escuela económica liberal. En una segunda etapa, la huelga dejó de ser un delito y pasó a ser un hecho tolerado: durante esta época, que se inició en el segundo cuarto del siglo pasado, la huelga era una situación de hecho, o si se prefiere, *un hecho jurídico*, creador de efectos de derecho. Su fundamento, según se desprende de algunos escritos franceses de aquel tiempo, radicaba en el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento, pero, pues implicaba el incumplimiento de las obligaciones derivadas de *los contratos de arrendamiento de servicios*, el empresario quedaba legalmente autorizado para dar por concluidas las relaciones jurídicas. La huelga, ciertamente, podía producir de hecho, pero nunca de derecho, la suspensión de las actividades de las empresas, pues los trabajadores huelguistas no podían ser compelidos físicamente para que trabajaran y era además posible que no se encontrara personal adecuado para subs-

tituirlos, pero no podían obligar a los no huelguistas a que suspendieran el trabajo, ni podían impedir que el patrono utilizara nuevos trabajadores. *La huelga era un derecho puramente negativo*, un derecho a no trabajar y sus efectos eran precisamente contrarios a lo que perseguían los trabajadores; éstos, en efecto, deseaban que se suspendiesen las labores hasta obtener la satisfacción de sus demandas y el efecto que se producía era la posibilidad de su despido.

La Asamblea Constituyente, convencida de que aquella situación era opuesta al pensamiento democrático y social y a la idea del derecho del trabajo, toda vez que la protección se otorgaba a los empresarios a fin de que pudieran continuar sus actividades, hizo de la huelga *un derecho de las mayorías obreras* de cada empresa o de cada rama de la industria y la transformó de *hecho en acto jurídico*. Su pensamiento se puede resumir en las frases siguientes: la empresa contemporánea es una función social que resulta de la combinación y de la armonía de los dos factores de la producción, del capital y del trabajo, por lo que su funcionamiento exige la conformidad, tanto del empresario como de los trabajadores; en un párrafo anterior expresamos que para la *Declaración de derechos* no sólo el capital, sino también el trabajo, tienen derechos en o sobre la empresa. En consecuencia, cuando el capital desconoce los derechos del trabajo, cuando viola los mandamientos legales y del derecho individual del trabajo, o cuando pretende explotar en su provecho al factor trabajo, éste debe estar autorizado para impedir aquellos males. *La huelga es la consecuencia lógica de que en la empresa coexistan dos elementos del mismo rango*. Por otra parte, la huelga no se propone la satisfacción de intereses individuales o parciales, sino colectivos y totales y, por tanto, debe ser un derecho de la comunidad obrera: si la mayoría de los trabajadores de una empresa decide suspender las labores en defensa de los intereses colectivos, el sentido democrático de la vida económica y social exige que se respete su acuerdo, pues, otorgar el triunfo a la minoría y al empresario equivale a negar el principio democrático de las mayorías y a autorizar una alianza que repugna a la justicia social.

Resumiendo lo expuesto diremos que de conformidad con los principios de la *Declaración de derechos*, la huelga es un derecho de la mayoría obrera frente a la minoría y frente al empresario: en los años anteriores a la Revolución social mexicana, los trabajadores no huelguistas y el empresario podían exigir la intervención de las autoridades a fin de obtener que los huelguistas respetaran su derecho a continuar trabajando. La Constitución de mil novecientos diecisiete invirtió los términos y otorgó a la mayoría el derecho de suspender las actividades de la empresa.

Esta facultad es un derecho otorgado a las mayorías obreras, lo que significa que, como todos los derechos, debe ejercerse dentro de los marcos legales y para la realización de los fines que pertenecen a su esencia, o invirtiendo los términos, la huelga no puede traducirse en la facultad caprichosa de suspender las actividades cuando y como se quiera. Dice la fracción diecisiete de la *Declaración* que: “Las leyes reconocerán la huelga como un derecho de los trabajadores”, pero la dieciocho agrega:

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.

La *LFT*, interpretando el sentido del precepto transcritto, señaló a los movimientos de huelga las finalidades siguientes: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y concretamente, obtener la celebración, revisión y cumplimiento de los contratos colectivos y apoyar otra huelga que persiga alguno de los objetivos mencionados.

El ejercicio del derecho de huelga está subordinado al cumplimiento de ciertos requisitos, contenidos en varios preceptos de la *LFT*. Su propósito es doble: en primer lugar, dar oportunidad a las autoridades del trabajo para que procuren una solución conciliatoria de las diferencias y, en segundo, conceder un término al empresario para que estudie las peticiones de los trabajadores y procure evitar daños innecesarios. Esos requisitos pueden resumirse en las proposiciones siguientes: *a)* Los huelguistas deben presentar a la junta de conciliación y arbitraje un escrito contenido sus peticiones y la fecha en que proyectan suspender las labores, en la inteligencia de que deben conceder un término de seis días, diez en los servicios públicos, por lo menos, para los fines de la conciliación a que antes nos referimos. *b)* La junta debe hacer llegar una copia del escrito al empresario o patronos interesados. *c)* Los representantes de los trabajadores deben concurrir a las audiencias de conciliación señaladas por la junta, bajo la sanción de tener por no presentado el escrito de emplezamiento de huelga. *d)* Inmediatamente después de la suspensión de las actividades, el empresario puede solicitar de la junta declare legalmente inexistente el movimiento, siempre que no se hubiesen cumplido los requisitos a que se refieren los párrafos que anteceden, cuando no exista una mayoría obrera en favor de la huelga o cuando ésta no se proponga alguno de los objetivos legales.

El reconocimiento constitucional de la huelga como un derecho de las mayorías obreras excluye la posibilidad de su arbitraje obligatorio; infortunadamente, no podemos entrar en los detalles del debate que en manera alguna puede considerarse concluido.

La *LFT*, respetuosa de los términos de la *Declaración*, reconoció y reglamentó el derecho, pero, sin embargo, no impuso al estado la actitud abstencionista que le asignó el liberalismo económico, tanto porque el estado es el guardián de los intereses generales y debe procurar la armonía de todos los hombres, cuanto porque, en determinadas circunstancias, su intervención puede ser indispensable para impedir que el trabajo sufra injusticia; no debe olvidarse que es frecuente que los trabajadores se vean obligados a renunciar a sus pretensiones por falta de recursos para satisfacer sus necesidades y las de su familia: *a)* La conciliación es obligatoria para los trabajadores y para los empresarios; en consecuencia y según dijimos anteriormente, los primeros no pueden suspender las labores si no acudieron a las audiencias respectivas. Ahora bien, la conciliación se desarrolla entre nosotros en dos instancias: ante las juntas de conciliación y arbitraje y ante la Secretaría del Trabajo o los gobernadores de los estados. Sin duda, esta segunda instancia no es obligatoria, pero la importancia nacional de la Secretaría se ha impuesto como una costumbre obligatoria. *b)* La conciliación puede continuar después de la suspensión de las labores. *c)* La huelga puede terminar en cualquier momento por convenio de las partes o por la decisión del árbitro que las mismas designen. Resulta inútil decir que los interesados pueden designar como árbitro a la junta de conciliación y arbitraje o a la Secretaría del Trabajo o al gobernador del estado. *d)* Finalmente, la huelga es un derecho, pero no es un deber de los trabajadores. En consecuencia, la ley los autoriza para acudir a la junta de conciliación y arbitraje para que ésta resuelva imperativamente el conflicto.

El mundo individualista y liberal admitió los paros —*lock-out*— como equivalentes a las huelgas, pero olvidaron los juristas de aquella época que la huelga es un efecto natural del derecho de los hombres a no trabajar sin su pleno consentimiento y a que no se hiciera uso de coacción alguna en su contra, en tanto los paros carecían de todo fundamento. Mediante esa tergiversación de las ideas, los empresarios podían suspender las actividades de sus fábricas o talleres para forzar a los trabajadores a que consintieran en la modificación de las condiciones de prestación de los servicios. La *Declaración de derechos* no permite la lucha del capital contra el trabajo, porque es contraria a la idea de la justicia social, toda vez que son los hombres quienes tienen derecho a obtener provecho de las cosas y no éstas de aquéllos. La fracción veintidós de la *Declaración* dice:

Los paros serán únicamente lícitos cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los pre-

cios en un límite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje.

Los paros dejaron de constituir un instrumento de lucha y se convirtieron en un procedimiento legal para resolver determinadas exigencias económicas de las empresas. *LFT*, al reglamentar el mandato constitucional, subordinó la validez de los paros al cumplimiento de dos requisitos, de fondo y de forma, consistente el primero en la existencia de un desequilibrio económico entre la producción y los mercados consumidores y el segundo en la aprobación de la junta de conciliación y arbitraje. La solución mexicana es una garantía más en favor de la clase trabajadora, pues los paros que no satisfagan los requisitos legales son fuente de responsabilidad.