
FACULTAD DE DERECHO

UNAM

**Los Conflictos de Trabajo a la Luz de la
Teoría Integral**

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a :
MA. GUADALUPE S. FAJARDO AMBIA

México, D. F.

1972





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi padre:

Que con su ejemplo, carácter y rectitud,
ha sabido infundirme ánimo y cariño a
la profesión

A mi madre:

Símbolo de amor y entereza

A mis hermanos:

Con inmenso cariño por la unidad y res-
paldo que les caracteriza

A mis tías:

Ma. de la Luz y Guadalupe
con gratitud por su solicitud

Con mi sincera admiración al maestro íntegro y
desinteresado guía, Doctor Alberto Trueba
Urbina, Director del Seminario de Derecho
del Trabajo, en el cual se elaboró esta tesis

A mis maestros:

Que a través de una gran amistad, con su ejemplo y experiencia, me brindaron su apoyo acompañándome en los escaños de mi carrera

I N D I C E

	Página
CAPITULO PRIMERO	
ANTECEDENTES HISTORICOS	
En General	1
En México	10
CAPITULO SEGUNDO	
1. - Origen y Naturaleza de los Conflictos de Trabajo. Cuestión Social.	26
2. - Los Factores de la Producción	32
3. - La Lucha de clases	36
4. - Nacimiento del Derecho Procesal en los Conflictos Obrero Patronales.	37
CAPITULO TERCERO	
1. - Definición General de los Conflictos de Trabajo.	39
2. - Clasificación de los Conflictos de Trabajo.	43
3. - Conflictos Individuales y Colectivos	52
4. - Conflictos Económicos y jurídicos	61
CAPITULO CUARTO	
1. - Los Conflictos de el trabajo en el artículo 123 Constitucional.	71
2. - Médios para solucionar los conflictos de Trabajo. La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. El Arbitraje en los Conflictos de Trabajo.	76

	Página
3. - La Teoría Integral en los Conflictos de Trabajo.	83
CONCLUSIONES	98
BIBLIOGRAFIA	102

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1. Antiguo Oriente. 2. Grecia. 3. Roma. 4. Edad Media. --
Coorporaciones. Gremios. 5. Epoca Moderna. 6. Inglaterra. 7. Fran --
cia. 8. Alemania. Constitución Alemana de Weimar. 9. España. 10. ---
Legislación Mexicana. Epoca Precortesiana. Aztecas. 11. Epoca Co --
lonial. La esclavitud. La encomienda. Leyes de Indias, Las Ordenan --
zas de Gremios, Las Cofradías. 12. México Independiente. Constitu --
ción de 1857. Leyes de Reforma. Legislación del Imperio. Programa --
del Partido Liberal. La Revolución Mexicana de 1910. Plan de San Luis --
Potosí de 5 de octubre de 1910, suscrito por Don Francisco I. Madero. --
13. Leyes Revolucionarias en los Conflictos de Trabajo. Ley de Manuel --
M. Dieguez de 1914 en Jalisco. Ley de Manuel Aguirre Berlanga de 1914 --
en Jalisco. Decreto del General Cándido Aguilar de 1914 en Veracruz. --
Ley de Agustín Millán de 1915 en Veracruz. Decreto de Salvador Alvara --
do de 1915 en Yucatán.

INTRODUCCION.

Al conocer que nuestra época es sólo un eslabón de una enor --
me cadena, y que en la herencia que nos trasmite el pasado existen ele --
mentos que perduran, quisimos encausar nuestro estudio hacia los con --

flictos, que desde épocas muy remotas se suscitan en el campo del trabajo, y demostrar que en las varias etapas por las que ha pasado el trabajador, el recelo aparece como causa del trato hiriente que su autoridad le ha dado, originándose así varias diferencias.

El individuo que vive en sociedad, siendo esto considerado como una necesidad, ya que es inconcebible que un hombre pueda vivir-- apartado de los demás y sin relación con sus semejantes, para poder --- subsistir tiene necesariamente que laborar, algo que sin duda es propio del hombre. Por su trabajo obtiene desde luego un pago que le permite-- satisfacer sus necesidades; adquirir productos, objetos y servicios que tienen trabajo de otros. Así mismo podrá intercambiar servicios que el Estado se ve precisado a regular en diversas formas.

De manera que si el trabajo del individuo tiene por objeto-- adquirir riquezas, esa obra humana debe valorarse y retribuirse en la-- forma merecida, pues por no hacerlo es precisamente por lo que aparecen los problemas entre los trabajadores y patronos.

1). - Si bien es cierto que de alguna manera carece de objeto remontarse a los albores de la humanidad pretendiendo hallar antecedentes de las instituciones laborales, también lo es que los conflictos que trataremos han existido desde siempre y nos obliga aunque sea brevemente a recordarlo.

Documento de inapreciable valor histórico es el Código de -- Hammurabí, que fuera rey de Babilonia mas de dos mil años antes de la -- Era Cristiana. En él, se reglamenta el trabajo conteniendo disposicio-- nes que guardan relación con el aprendizaje, el salario mínimo, la forma de ejecutarlo, la responsabilidad por dicha ejecución y otras normas que se refieren al reposo. Por dicho texto se sabe que la sociedad de Babilonia estaba integrada por tres clases: los hombres libres, los esclavos-- y una clase intermedia llamada Muchkinu. La esclavitud podía ser do--- méstica o patrimonial y esta era voluntaria o involuntaria. ¹

2). - En Grecia se calificó el trabajo como algo indigno para el ciudadano ofendiendo con tal calificación al trabajador y provocando en él, como ya se dijo, cierto resentimiento. ²

3). - En el viejo mundo Romano, el trabajo material era realizado por los esclavos, considerándose denigrante el que un hombre libre prestase esta clase de servicios, llevándose a cabo con ello, pugnas y choques entre los que prestaban los servicios y lo otorgaban, que ni -- tenían ni sentían obligación alguna de tratar bien a sus trabajadores. Al fin y al cabo se trataba de gentes indeseables puesto que no tenían la ca lidad de persona. ³

1. - Ver Código de Hammurabí, Delegación en Perse, Memories IV, Ernest Leroux Editeur, 1902.

2. - Guillermo Cabanellas, Introducción al Derecho Laboral, editores librereros, Buenos Aires, 1960, Pág. 45.

3. - Ibid, Pág. 46.

En esta época existía, no precisamente una mal entendida relación entre el obrero y el patrón, sino una aberración a la misma humanidad, según nos dice el maestro Alfredo Sánchez Alvarado. ⁴

4). - Una cierta evolución en la prestación de servicios la -- hubo después de algunas centurias en donde varía el concepto absurdo -- que se tenía del hombre, que dejaba sus energías y su vida en beneficio del amo.

La edad media fué la renovadora de las relaciones entre el trabajador y el que recibe el servicio. La superación no fue excelente -- pero se abandona al menos la idea de suponer que a un ser humano se le podría considerar como una cosa sin juicio, sin voluntad, y sin libertad del que disponía enteramente aquel que no tenía mas méritos en sí mismo que gozar de los recursos que le permitieran adquirir lo que estaba a su alcance .

Entre el que presta el servicio y el que lo recibe se establece ya una relación de carácter personal. El vasallaje obliga a prestaciones personales para con la autoridad pero al propio tiempo concede frente a frente una garantía, un derecho de protección y asistencia creando así una mutua fidelidad.

El medioevo mostró nuevos derroteros ya que al aparecer las corporaciones y los gremios, cambió notablemente la idea sobre el que prestaba un servicio.

4. - Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Vol I, México, -- 1967, pág. 26.

En caso de existir cualquier problema de trabajo en esta era, se enfoca desde el punto de vista de los productores y se hacía caso omiso de la clase trabajadora.

Así pues, es importante señalar que las corporaciones estuvieron formadas originalmente sólo por Patronos o Maestros, admitiéndose con posterioridad a los compañeros u oficiales y a los aprendices, - prohibiendo a estos últimos crear asociaciones distintas. Dichas orga--nizaciones, tenían la facultad de dictar sus propios estatutos o ley interna, pudiendo regular de ese modo en forma detallada las condiciones de trabajo y a veces hasta administrar justicia.⁵

Como podemos ver las corporaciones tienen un caracter eminentemente patronal, es decir, hay dominio de esta parte lo cual seguramente resultaba desagradable para aquel que realizaba el trabajo manteniendo de ese modo discordias entre ellos.

5). - Es indudable que se presenta un cambio en el ser substituída la economía de la ciudad, por la economía nacional, se crean marinas mercantes, se busca tener intercambio de productos, aparece el--comerciante como proveedor de la materia prima para adquirir la pro--ducción. En suma, es el que se encarga de la circulación y la distribu--ción de la riqueza.

Al desaparecer las corporaciones la sociedad presenta dos--grandes grupos: Los poseedores y los desposeidos (situación que conti--núa siendo desalentadora, porque no se ve una pronta solución al proble--

5. - Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, I, 13a Edic, Editorial Porrúa S. A., México, 1969, pág. 10.

ma de la explotación del hombre), formando parte de los primeros: los productores, comerciantes, industriales; y constituyendo un gran sector de la población los desposeídos, o sea, los trabajadores aquellos que só lo cuentan con su energía.

Al nacer la gran industria, como consecuencia además de la concentración de grandes capitales, tenemos la centralización de masas de población que son explotadas inicua⁶mente por los poseedores. De aquí que el trabajador al convivir con sus semejantes empieza a percatarse de que los mismos problemas, inquietudes y necesidades aquejan a -- todo el que labora apareciendo el proletariado y la consciencia de clase.

6). - Así en Inglaterra se declaran abolidas las corporaciones en 1545 por un acto del parlamento. Pero se vienen épocas muy diffíciles para los trabajadores porque su medio para subsistir es substituído por máquinas como la máquina de hilar de Hargreaves en 1764 que -- provoca desplazamiento de hiladeros. Por este motivo se intentan asaltos a las máquinas y edificios fabriles, dictando el parlamento en 1769 -- la primera ley contra los asaltos de máquinas y edificios de fábricas. -- A pesar de ello se incrementó el movimiento luddista a tal grado que en 1812 se impone pena de muerte a tódo aquel que atentase contra las máquinas.

Posteriormente la desesperación por la jornada tan pesada de trabajo, los salarios de hambre y la falta de protección lleva a los traba

6. - Sanchez Alvarado, Op. Cit, pág. 47.

jadores a la unificación pretendiendo formar sindicatos, sólo que eran--
hostilizados constantemente por el Estado y hasta 1824 se acepta por el
parlamento la libertad de asociación.

7). - En 1776 por medio de el edicto de Anne Robert Turgot--
-fisiócrata y enciclopedista -desaparecen las corporaciones, pero como--
este edicto fue derogado a la caída de el ministro mencionado tienden a
reorganizarse. El medio ya no fue propicio, dado el movimiento de la
economía que vino a provocar una separación casi absoluta de los elemen
tos de producción en 1791 por lo que se creó una ley en la asamblea na
cional francesa, mediante la cual se suprimen todos los privilegios de--
las profesiones y se establece la libertad del ciudadano para ejercer pro
fesión u oficio que le convenga y para pactar las condiciones sobre las
cuales prestaría el servicio. A esto se le agrega el principio de igual--
dad; considerándose iguales tanto el que prestaba el servicio como el --
que lo recibía.

Todo esto aparenta una mejoría, pero la realidad es que el--
código civil francés (1804) asimilaba el contrato de trabajo a un arrenda
miento de servicios sujetándose el individuo a las reglas generales de --
las obligaciones. Quedando todo lo relativo a salarios, jornada y duración
del contrato resuelto en favor del patrón, en donde seguimos viendo una
tremenda explotación y dureza en el trato del trabajador.

Posteriormente para 1884 se reconoce la asociación profesio
nal; la cual puede constituirse libremente sin autorización del gobierno--
con el objeto de que hubiera cierta defensa de los intereses económicos,

industriales, comerciales y agrícolas.

8). - En Alemania a partir del siglo XVI la autoridad imperial disminuye las facultades de las corporaciones y se reglamentan algunas disposiciones en favor del trabajador. Pero hacia 1878 se veía una gran amenaza de las asociaciones profesionales por lo que Bismark se ve en la necesidad de dictar una ley antisocialista en la que se prohíben las asociaciones o sociedades que tuvieran por objetivo el derrocamiento del orden político quedando disueltos los sindicatos social-demócratas. ⁷ No esperan la reacción de los trabajadores y Guillermo I, les notifica la existencia de un seguro social, que dió resultado pero sólo hasta cierto punto, pues los trabajadores continuaban sintiéndose aplastados por el que tiene el capital y vienen las reacciones estalladoras. Lo que impulsa para que en 1914 se suspenda por decreto la vigencia de la legislación de Trabajo y en 1916 la prohibición de formar asociaciones, así mismo se estableció la formación de comites de trabajadores y empleados.

En 1918 se reconocen mutua personalidad patrones y trabajadores. La finalidad era, como ya sabemos, acabar con la discrepancia existente entre ellos. Y llegan entonces al acuerdo de sustituir los contratos individuales por contratos colectivos.

El 11 de agosto de 1919 se promulga por la asamblea nacional la constitución de Weimar en la que se tiene interés por el problema obrero, lo cual acabaría en parte con el conflicto obrero-patronal, aún cuando hay que hacer notar que en general la solución al problema lo de-

7. - Mario de la Cueva, I, Op. Cit, Págs. 36 y sig.

ja a cargo de una ley secundaria y no lo resuelve la misma constitución -- sino que sólo consagra algunos principios como rectores de la propia legislación reglamentaria.

Entre sus artículos encontramos algunos indicando que la vida económica se debe organizar de acuerdo con los principios de la justicia para poder garantizar una existencia digna de el hombre, La misma Constitución señala que el Estado tendrá la obligación de proteger al trabajador. Se prevee ya la posibilidad de una unificación internacional del trabajo con un mínimo de derechos sociales para el obrero.

Además el alemán debía trabajar física o intelectualmente a efecto de poder subsistir; pero al verse impedido tiene el derecho frente al Estado para que le proporcione esos medios para vivir. Por último -- encontramos en el artículo 165 facultad en los obreros y empleados para intervenir con los empresarios en la fijación del salario y en las condiciones de trabajo, para obtener al fin mayor incremento en la producción teniendo el derecho las organizaciones de obreros y empleados para ser representados en los consejos de trabajo del Distrito y consejos de trabajo del Estado etc. ⁸

9). - En España mencionamos los Gremios, que son el antecedente de las Cofradías y Hermandades.

Los gremios siguen el sistema de clasificación de maestros-oficiales y aprendices evolucionando en tal forma que se les reconoce -- personalidad jurídica pudiendo adquirir privilegios reales.

8. - Sánchez Alvarado, Op. Cit, Págs 53 y sig.

Para disminuir los conflictos que se les presentaban, los gremios tratan de dar protección prohibiendo el trabajo en días festivos. En 1834 se suprimen las corporaciones y aparece un movimiento con mira a proteger el trabajo y a los trabajadores y en los años posteriores se vino regulando ya sobre los niños y las mujeres, buscando garantizar mas la situación del trabajador.

LEGISLACION MEXICANA.

Muchos Estados han vivido también situaciones que originan los conflictos entre el patrón y el trabajador sobre todo actualmente, pero no es nuestra intención hacer un estudio de derecho comparado por lo que creemos conveniente continuar nuestro análisis en lo que se refiere a la iniciación de dichos problemas en México, pues es de suponerse que con ello se tiende a satisfacer el interés de todo mexicano.

La historia de México se ha dividido en: Epoca precortesiana, Epoca colonial y México Independiente. Mencionaremos algo sobre la primera etapa, aún cuando la carencia de datos hace que los testimonios puestos a nuestro alcance esten bastante deformados.

En el pueblo azteca, salvo los nobles todos estaban obligados a trabajar o a tributar en beneficio de el Estado. Dividían a su población en dos grandes nucleos: los poseedores que constitufan una verdadera casta y los no poseedores o matzehuales que tenían la obligación de cultivar la tierra, y no sólo para subsistir sino que injustamente tenían que sostener a las castas privilegiadas improductivas. Con los matzehuales

se llega a hablar de un principio gremial de una contratación de matzehuales que ofrecían su trabajo en los mercados, buscando desde luego cierta protección de la que no se preocuparon los aztecas. Todo esto puede ser objeto de crítica en la actualidad, pero sin duda ellos consideraban correcta esa actitud primitiva.

Frente a los matzehuales tenemos a los esclavos, mayeques y tlamanes sujetos a una especie de servidumbre.

Los esclavos adquirían tal condición, por la guerra o por sanciones impuestas que implicaban la pérdida de la libertad, así que los esclavos generalmente eran prisioneros de guerra de los pueblos que sojuzgaban, aún cuando sacrificaban a algunos de ellos, por ser objeto de alguna sanción. Sin embargo el empleo de la palabra esclavo aquí no es de manera alguna similar al significado que de ella tenían los romanos, al que se le asemejaba a una cosa y con el cual se podían realizar todos los actos jurídicos que sobre las cosas. El esclavo entre los aztecas tenía personalidad jurídica, jurídicamente se le regulaba como persona, podía adquirir y enajenar bienes, tener mujer e hijos, los que nacían libres y la mujer no adquiría tal condición. El esclavo sólo sometía su fuerza de trabajo para con el amo, estando obligado a trabajar para éste, pero nunca sometía su persona.

Los mayeques carecían de bienes, los cuales eran transmitidos en unión de la tierra, ya que se encontraban ligados a la porción de terrenos que cultivaban, que generalmente era propiedad de los nobles, ya que sólo ellos tenían la potestad de enajenar la tierra.

Los tamemes se dedicaban exclusivamente a la carga; esta actividad tenían que realizarla hombres, debido a la falta de animales domésticos para trabajos de esta índole. Eran considerados como una clase social diferente a los demás que respondía a una necesidad social, siendo utilizados sus servicios exclusivamente para la carga y el transporte. ⁹

11). - Al iniciarse la colonia, los trabajadores tuvieron que sujetarse a distintos ordenamientos. Así nos enfrentamos frente a la esclavitud y la encomienda, implantadas por los españoles conquistadores, las ordenanzas de gremios y las cofradías. Ordenamientos motivadores de grandes daños para los trabajadores.

Al hacer Hernán Cortés el reparto de tierras es cuando aparece la esclavitud. Con la encomienda se quiso aparentemente librar de tal castigo a los aborígenes, sólo que se produjo un resultado contrario ya que se convirtió en el peor sistema de explotación a que se sujetó a nuestros ancestros. La solución a esta explotación fue buscada, y a petición de Fray Bartolomé de las Casas se dictan las "Leyes Nuevas" protegiendo a los indios, pero como no dieron resultado, se declararon las leyes de Indias que aunque excepcionalmente fueron observadas debemos reconocer el interés de los Reyes de España para evitar la explotación enérgica de que se hizo objeto a nuestro pueblo. Mejor los Reyes de Cas-

9. - Chavero Alfredo, Publicado por Vicente Riva Palacio, México a Través de los Siglos, Historia Antigua y de la Conquista, I, Editorial Cumbre S. A., México D. F., 1967, Págs. 459 y sig.
Cfr. Louis Henri Parias, Historia General del Trabajo, Prehistoria y Antigüedad, Ediciones Grijalbo S. A., México-Barcelona, 1965 -- Pág. 15, Traducción de Joaquín Romero Maura.

tilla que nuestros autóctonos gobernantes se preocuparon por dar soluciones prácticas al problema.

Entre las normas que se consignaron tenemos las siguientes:

a) Libertad de Trabajo. Pudiendo sólo mediante convenios obligar a nuestros aborígenes a prestar trabajos personales.

b) En lo que se refiere a la jornada, se dejaba al arbitrio del Virrey el fijar la duración de la misma. Sin embargo no se puede pasar por alto la Ley de Felipe II que estableció: que los obreros que trabajasen en la construcción de fortalezas y obras militares, laboresen sólo ocho horas al día, cuatro por la mañana y cuatro por la tarde, repartíendose en la forma que conviniese.

c) Se fija la mayoría de edad a los 18 años, estableciéndose expresamente que los menores de edad no podrán ser obligados a trabajar.

d) El salario debería ser justo y acomodado, precisándose que el objeto del salario debía de ser el de permitir al indio vivir y sostenerse de su trabajo, así como de que se le diesen buenos tratamientos.

e) Se prohíbe el uso de indios de transportación, imponiéndose una serie de sanciones para caso de incumplimiento.

f) Por lo que se refiere a enfermedades se dictan una serie de disposiciones para evitarlas, y se establece la obligación de atender las prestándoles el socorro inmediato.

Es precisamente por estas disposiciones por lo que nos atre-

vimos a decir anteriormente que para la solución de los problemas de -- los trabajadores, hubo mayor preocupación por parte de gentes ajenas -- a nuestro país. ¹⁰

Las ordenanzas de Gremios tenían por objeto dice el maes-- tro Castorena, ¹¹ distribuir entre los maestros de la ciudad, la capaci-- dad de consumo de sus habitantes en forma equitativa e igual; no impor-- tan en estas ordenanzas las condiciones de trabajo, los abusos de los -- maestros, las condiciones del compañero y del aprendiz; ellos jamás -- tendrían la oportunidad de adquirir materias primas o tener derecho a -- la venta de productos.

Los Gremios constituyeron un privilegio para los maestros, que generalmente fueron españoles, que por su preparación admitieron-- la serie de limitaciones que imponían aquellas, a sabiendas que por am-- plias que estas fueran, les reportaban mayores beneficios, por la exclu-- sividad.

De las ordenanzas es difícil precisar su naturaleza jurídica, dado que forma un cuerpo complejo que contenía una serie de prevencio-- nes de la más variada índole, pero no se fijan condiciones de trabajo, si no excepcionalmente, sin perder el objeto para el cual se dictaron, di-- ciéndonos al respecto Castorena: ¹² "Las disposiciones sobre mano de obra, son de lo más ampliamente conocidas. Los grados de oficio, apren

10. - Recopilación de Leyes de los "Reynos de las Indias".

11. - Manual de Derecho Obrero, Fuentes Impresores S. A., México, -- 1971, Pág. 54.

12. - Ibid, Pág. 55.

dizaje, compañerismo y maestría, los contienen la mayor parte de las Ordenanzas de importancia. El compañero y el aprendiz aunque no forman parte del gremio sí sufren su autoridad, por cuanto las ordenanzas les son aplicables por las Autoridades de la Corporación. Es de notarse por lo demás que las ordenanzas no fijan condiciones de trabajo para los aprendices y compañeros, circunstancia que por sí misma apunta que el objeto de las ordenanzas no fue, ni pudo ser, el crear un régimen de -- trabajo, aunque sí de producción....."

Esa reglamentación a la producción tenía una mira mediata, la de proteger al público consumidor al imponer una serie de requisitos que necesariamente debían ser satisfechos, como la presentación del -- producto, otorgamiento de fianzas etc.

Las Cofradías se constituían espontáneamente, sin ninguna presión, con ciertas formas de sociedad, que la fe mantenía unidas por el culto religioso. Cada oficio tenía su cofradía y, a su vez, cada cofradía tenía su Santo Patrón. Los Había de albañiles, curtidores, sastres, panaderos etc.

Formaban parte de las cofradías todos los que intervenían en la producción, fuesen maestros, compañeros o aprendices, con una finalidad religiosa y mutualista, que conmemoraba tradicionalmente a -- su Santo Patrón, y con pequeña importancia dentro del terreno laboral.

Aunque la época colonial quiso dar soluciones, no fueron a -- nuestro parecer muy eficaces. Había sin duda muchos privilegios para

los españoles, los que en cierto modo eran merecidos pero que no podían obtener los obreros ni con grandes esfuerzos.

12). - En el México Independiente se organizaron fuertes movimientos para obtener: primero la Independencia Nacional y más tarde la auténtica liberación. Pero aún después de romper con la metrópoli y proscribir la esclavitud, la organización de Corporaciones, Gremios y Cofradías subsistió quedando en vigor las diversas ordenanzas dictadas durante la colonia. Seguramente las luchas intestinas que tuvo que vivir el pueblo mexicano durante la primera mitad del siglo XIX fueron obstáculo para que los gobernantes se ocupasen del problema obrero.

Ya para 1857 los conflictos obrero-patronales se notaban mucho por lo que en el seno del constituyente de 1857, Don Ignacio Ramírez tuvo una brillante intervención exponiendo la situación en que vivían los trabajadores, pero no fue captado debidamente por la asamblea.

Los resultados obtenidos de la promulgación de la Constitución no son del todo negativos sino que según afirma Rafael Ramos Pedrueza ¹³ "fue un esfuerzo enorme, vibrante de buena voluntad de la pequeña burguesía revolucionaria, en favor del pueblo mexicano, pero esterilizado por el liberalismo clásico".

En fin a partir de esta constitución hasta la actualidad todo ha sido preocupación por regular, proteger, dignificar y reivindicar como lo hace el artículo 123 de nuestra vigente constitución, los derechos-

13. - Citado por Sanchez Alvarado, Op. Cit, Pág. 72.

de los trabajadores frente a sus autoridades. Pero mucho ha sido el esfuerzo y varias leyes, decretos y reglamentos han tenido que existir para dar mejores soluciones al conflicto aún existente de patrones y trabajadores.

Así pues, tenemos Las Leyes de Reforma que aunque no tuvieron repercusión inmediata en nuestra disciplina, terminaron al menos con el funcionamiento de las Corporaciones, Cofradías, vestigios de gremios etc. La libertad de trabajo en esta época fue nugatoria, porque nunca podrá hablarse de una libertad de trabajo, mientras el económicamente fuerte imponga las condiciones al débil, de manera que se dictaron algunas disposiciones que buscaban garantizar los intereses de la población que radicaba en el Distrito Federal y que establecían condiciones de trabajo.

En el Imperio de Maximiliano se alcanzó a promulgar una serie de disposiciones en relación con la materia laboral.

El Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, establecía que a ninguno se le podía exigir servicios gratuitos o forzados sino en los casos que la misma ley impusiera, y que nadie podía obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Los menores sólo lo podían hacer con la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos de la autoridad política. ¹⁴

Para 1906 aparecía en el mes de julio la publicación de un --

14. - Sanchez Alvarado, Op. Cit, Págs. 72 y sig.

Programa del Partido Liberal, que nosotros mencionamos por considerar lo de interés por la protección que ofrece al trabajador. Se proponen algunas reformas constitucionales en relación con la materia de trabajo bajo el rubro de "Capital y Trabajo" entre ellas tenemos: la de establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción de un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para las regiones en donde la vida es cara y en las que este salario no sacaría de la miseria al trabajador. Se reglamenta también el servicio doméstico y el trabajo a domicilio. Adoptaron medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlaran la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo. -- Hay prohibición absoluta de el empleo de niños menores de 14 años. Los dueños de minas, fábricas, talleres etc. deberían mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades, y a guardar los lugares de peligro en un estado que prestara seguridad a la vida de los operarios. Los patrones o propietarios rurales darían alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exigiera que tuvieran albergue por cuenta de los patrones o propietarios. Pagarían los patrones indemnización por accidentes de trabajo y se obligó a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino a una minoría de extranjeros.

Lo anterior nos lleva a la conclusión de que la idea de incluir en la Constitución las bases sobre las cuales se prestara el servicio, no fue original del Constituyente de 1917 y que el Partido Liberal Mexicano,

verdaderamente conoció a fondo los problemas agrario y obrero.

Con el Plan de San Luis Potosí del 5 de octubre de 1910 se -- ofrece promulgar leyes para mejorar la situación del obrero y elevarlo de nivel intelectual y moral, pero el problema de los obreros subsistió, y es cuando viene entonces el acto revelador de propósitos intervencio-- nistas del gobierno del Presidente Madero en los conflictos de trabajo.

Se creó el Departamento del Trabajo, dependiente de la Se-- cretaría de Fomento, Colonización e Industria, para lograr una solución equitativa de los conflictos entre los trabajadores y los patrones.

Este Departamento se encargaría de:

- a) Reunir, ordenar y publicar datos que estuvieran relacionados con el trabajo en toda la República Mexicana.
- b) Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo solicitaran.
- c) Darles facilidad en cuanto al transporte de los obreros a-- las localidades donde los contrataban.
- d) Procurar el arreglo equitativo en caso de conflicto entre-- empresarios y trabajadores, y ser árbitro en sus diferencias cuando --- ellas lo solicitaran. 15

Ahora si, podemos observar ya que además de buscar la protección del trabajador a través de las normas de trabajo, la solución de-- los conflictos obrero patronales es mas efectiva.

15. - Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1970, Págs. 12 y sig.

Según parece aquella oficina resolvió más de sesenta huelgas en favor de los trabajadores y auspició la celebración del primer contrato de condiciones de trabajo y de tarifas de la industria textil, lo cual indica una mejoría en los problemas que venimos viendo.

El afán de mejorar hizo que estas ideas del presidente Madero fueran superadas en la XXVI legislatura del Congreso de la Unión, -- primera legislatura federal de la revolución y en la que se invocó el --- socialismoMarxista a través de una interpretación económica de la historia.

13). - Por motivo de el asesinato del Presidente Don Francisco I. Madero, asume la jefatura de la Revolución Constitucionalista Don Venustiano Carranza, quien en un momento en que arrecia la lucha revolucionaria debido a las divisiones de Carrancistas, Villistas y Zapatistas, expide el decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe de - 12 de diciembre de 1914 en el cual se dice que el primer jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante las luchas, legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias. 16

También se expidieron leyes en plena lucha revolucionaria -- para intervenir en dichos conflictos en los Estados de la República, controlados desde luego por carrancistas. En materia de trabajo estas leyes que entraron en vigor antes que la Constitución de 1917 contienen una

16. - Ibid, pág. 8.

gran riqueza de antecedentes, entre las de mas importancia tenemos:

La ley del 2 de septiembre de 1914 de Manuel M. Dieguez -- quien con la experiencia adquirida al participar en la huelga de Cananea en 1906 por haber tomado parte en ella, no dejó pasar por alto sus ideas y siendo gobernador del Estado de Jalisco expidió una ley que llevó su nombre, en ella se reglamenta el descanso semanal que debía ser el domingo de cada semana, con algunas excepciones por existir ciertas actividades explotadoras; se establecen como días de descanso obligatorio el 28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre. Por lo que respecta a las vacaciones se establecen 8 días del año. La jornada de trabajo sólo es aplicable para los comercios lo cual se debía iniciar a las ocho horas para concluir a las diecinueve horas, pero con un descanso de dos horas al medio día.

De incumplirse alguno de los puntos antes señalados se sujetarían a una serie de sanciones pudiendo cualquier persona hacer la denuncia correspondiente.

El 7 de octubre de 1914 contamos con la ley de Manuel Aguirre Berlanga, gobernador del Estado de Jalisco. Es una de las leyes más completas y de antecedentes para nuestras instituciones.

Para los obreros se describen las actividades propias de estos, excluyéndose a las personas que no realizaran estas labores, establece una jornada máxima de nueve horas que no podía ser continua: en el trabajo a destajo se estableció que en nueve horas el obrero tenía que

obtener cuando menos el salario mínimo, se fijó un salario mínimo para los obreros, siendo variable según su labor; se prohibió el trabajo para los menores de nueve años y los comprendidos entre los nueve y los doce años podían trabajar, pero con la condición de que realizaran labores que les permitieran su desarrollo físico e intelectual, señalándose un -- salario mínimo para los mayores de doce años pero menores de dieci--- seis; el salario fue ampliamente protegido; se comprendieron los riez-- gos profesionales, fijándose la responsabilidad para los patronos se esta bleció en la misma ley que se formasen unas comisiones con su respec-- tiva representación, para el sostenimiento de cajas de mutualidad; al -- propio tiempo se instituyó la forma en que se integrarían Las Juntas Mu-- nicipales, que serían las encargadas de resolver los conflictos obrero-- patronales que se presentasen; cumpliéndose con las disposiciones im-- puestas por el artículo 16 de un decreto dictado el 28 de diciembre de - 1915.

Para los infractores de esta ley habría multa de uno a quinien-- tos pesos o en su defecto arresto de ocho días a dos meses. Dependía -- de lo grave de la infracción a juicio de la Junta Municipal respectiva que era la misma que imponía esas multas. Se concede también acción pú-- blica para denunciar a los infractores de dicha ley. ¹⁷

El General Cándido Aguilar, gobernador y comandante mili-

17. - Ver, Sanchez Alvarado, Op. Cit, pág. 89.

tar del Estado de Veracruz por decreto del 19 de octubre de 1914 en relación con las quejas de obreros y patrones dispuso que: la jornada máxima de trabajo no podía exceder de nueve horas, un descanso semanal, un salario mínimo, consignó una serie de obligaciones a cargo del Patrón, cuando el obrero sufriese algún padecimiento que no fuese imputable a él; la de sostener escuelas. La jurisdicción de Juntas de Administración Civil que resolvería sobre las diferencias entre trabajadores y patrones; así como una serie de sanciones en caso de incumplimiento. 18

Hubo también en el mismo Estado de Veracruz una ley aunque primitiva pero que señala la preocupación de los gobernantes de reconocer la asociación profesional como arma de lucha de los trabajadores. Esta ley de Agustín Millán de el 6 de octubre de 1915 les reconoce personalidad a los trabajadores y les faculta para fijar condiciones de trabajo, así como la obligación de obtener un registro de las Juntas de Administración Civil, siendo la sindicalización voluntaria para los trabajadores y obligatoria para las asociaciones, los sindicatos a su vez podían formar federaciones, y establece una sanción para el patrón que se negara a tratar con un sindicato.

En el año en cuestión Salvador Alvarado, General en jefe del Cuerpo de Ejército del Sureste, gobernador y comandante militar en el Estado de Yucatán, en uso de las facultades de que se hallaba investido por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder-

18. - Cfr, Trueba Urbina, Op. Cit, pág. 17 y sig:

Ejecutivo de la Unión expidió un decreto creando Consejos de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver los conflictos entre los Trabajadores y los patronos.

En este decreto se consagra el principio de libertad de trabajo; dió una explicación sobre lo que debía entenderse por patrón y por trabajador. Se reduce la jornada a ocho horas de labor diaria, se toma como base para el salario mínimo la de superar la situación del obrero, algo que ni en la actualidad se toma en cuenta. Se establece con el carácter de permanente un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, para que interviniera como tribunal de investigación y resolución en los conflictos obrero-patronales. Nos indica que miembros pueden formar parte de este Consejo, además dice que cada vez que hubiera un conflicto entre ellos, debía acudir el gremio de los patronos y el de los trabajadores, pero el ejecutivo del Estado nombraría un árbitro para que ejerciera las funciones de tercero en discordia para el caso de que las partes contendientes no se pusieran de acuerdo. ¹⁹

Fueron varios los decretos y proyectos que se dictaron en la época preconstitucional de 1917, sin embargo evitaremos tratarlos, debido a que llegamos a la conclusión de que en términos generales se contenían mayores adelantos en las leyes de Veracruz y Yucatán, sólo es de mencionarse el hecho de que el Contrato de Trabajo quedase desli

19. - Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa. S. A., México, 1971, pags. 8 y sig.

gado del viejo derecho civil.

Así pues, la historia ha sido testigo de cuanto dijimos al iniciar este capítulo. Tenemos la presencia de un abuso sobre el trabajador cuya solución, cuando se ha querido dar, ha sido en ocasiones ineficaz y lenta, aunque no sea esa la intención.

Hoy en día, como veremos más adelante en el comentario -- que hagamos de el artículo 123, cuyas normas procesales son originales, mucha es la protección que se quiere dar a quien durante tanto tiempo sólo ha tenido sufrimientos y vejaciones. De modo que el problema -- no está en mejorar nuestras leyes, sino en aplicarlas correctamente, -- porque de no hacerlo, esa protección en lugar de beneficiarlos los perjudica.

C A P I T U L O II

1. - Origen y Naturaleza de los Conflictos de Trabajo. Cuestión Social. 2. Los Factores de la Producción. 3. La lucha de clases. 4. Nacimiento de el Derecho Procesal en los Conflictos Obrero-patronales.

1). - Los conflictos de trabajo constituyen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una solución a este problema no puede preverse por ahora, y es porque "no son causa, sino -- efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos". Posiblemente cuando esto se resuelva desapareceran las actuales controversias de trabajo, que no son sino el resultado de las contradicciones y --- pugnas entre las clases integrantes de una misma sociedad, en lo que a la producción de bienes se refiere. Y esa contradicción y pugna por los ingresos que son beneficio para una parte y salario para otra componen el contenido de la cuestión social en el sentido moderno de la palabra. A

diferencia de la década de 1840 a 1850 en donde la cuestión social era -- identificada solamente con los problemas obreros exigiendo el cumpli--- miento de la idea de justicia en las relaciones laborales. Actualmente- quedan también incluidos los conflictos que surgen entre los prestadores de servicios y sus explotadores, así como los reclamos de todos los eco nómicamente débiles.

Hemos creído pertinente que en la determinación de el origen de los Conflictos de Trabajo se incluya lo relativo a la Cuestión Social, - ya que la causa de dichos conflictos es en pocas palabras la Lucha de --- Clases. Por eso se dice que aquella frase de Marx "La historia de toda sociedad hasta nuestros días no ha sido sino la historia de la lucha de - clases" es de lo mas acertada.

Las pugnas de trabajo se han venido agitando a través de los- tiempos, condicionándose su desenvolvimiento a la acción sindical obre- ra que debe pugnar por la reivindicación económico-social de los trabaja dores: remuneración justa de la fuerza de trabajo, garantía de sus dere- chos y socialización de las empresas.

Originalmente los sistemas individualista y liberal no quisie ron conocer más conflictos que los suscitados sobre interpretación y --- aplicación de los contratos individuales de trabajo, verbigracia, se po--- dfa reclamar por el interesado lo relativo al monto de salario que le co- rrespondfa o el incumplimiento de un obrero en sus obligaciones, pero--- eso era todo, y cualquiera de las partes podfa acudir a los tribunales ju- diciales del orden común para que decidiera la controversia.

Con la formación de las asociaciones profesionales, con las huelgas y los paros se cambió de aspecto y así los conflictos de trabajo se dividen en grupos individuales y grupos colectivos.

Los primeros son los que ya mencionamos; los segundos se manifiestan en forma de una coalición o asociación profesional y particularmente en paros y huelgas. Cuando los trabajadores acudían a esto último sabían que no era posible resolver el problema por los procedimientos judiciales y más bien iniciaban una verdadera lucha social, cuyas armas eran la solidaridad obrera y la fuerza del capital.

En ocasiones y durante diversos períodos de tiempo en los distintos países, estos nuevos conflictos precisamente en función de su carácter colectivo, constituían un acto delictivo. Negada la libertad de coalición, la huelga y el paro caían bajo la sanción de la ley, y en consecuencia, debían intervenir las autoridades para imponer las respectivas penas y restaurar el orden jurídico violado. Pero no se resolvían los problemas, pues no era posible obligar a los hombres a que regresaran al trabajo y no siempre se conseguían sustitutos. El daño, en todo caso, lo sufrían por igual trabajadores y patrones. Conseguida la libertad de coalición y suprimidas las sanciones del Código penal, los conflictos colectivos de trabajo y sus manifestaciones, la asociación profesional, las huelgas y los paros devinieron actos lícitos y el campo de los conflictos de trabajo quedó claramente escindido en dos partes.

Se dijo por los civilistas que en caso de huelga y paro había

una violación a los contratos individuales de trabajo que daba lugar a -- las acciones de rescisión y pago de daños y perjuicios. Pero todos los artículos fueron inútiles pues los conflictos se multiplicaban porque los obreros estaban conscientes de que los tribunales judiciales no resolverían la cuestión y que las demandas de rescisión de pago de daños y perjuicios no eran motivo suficiente para reanudar los trabajos en las empresas. Es verdad que los patrones podían emplear nuevos trabajadores para reanudar sus operaciones pero además de no haber siempre sustitutos, crece la solidaridad obrera y con ella estos conflictos se repiten en mayor escala.

El Estado durante mucho tiempo dejó solas a las clases sociales, pero lentamente se fue dando cuenta de los males que causaba a la sociedad y al mismo Estado las luchas de trabajadores, de modo que se vió obligado a interponer su autoridad para que las partes procuraran componer sus diferencias. Ese intervencionismo de Estado que al principio fue suave y moderado, poco a poco tuvo que ir aumentando en la medida en que crecían las huelgas y los paros. Y este cambio en la política del Estado es el reconocimiento de la sustantividad de los conflictos colectivos de trabajo.

Mas tarde, reconocieron las leyes la legitimidad y obligatoriedad de los contratos colectivos de trabajo, con las que surgieron nuevos conflictos que no siempre podían resolverse por los procedimientos del derecho común. La organización de los trabajadores presentó innumerables dificultades; las Centrales Obreras fueron diversas y cada una --

pretendía el control total de la clase trabajadora; de ahí brotaron los -- conflictos intersindicales, una de cuyas expresiones es la lucha. Finalmente la organización de los trabajadores y la reglamentación colectiva del trabajo puso en presencia los intereses particulares de distintos trabajadores y de algunos obreros frente a las asociaciones profesionales.

Ya habíamos señalado que los conflictos de trabajo presentan sustantividad propia que deriva de la autonomía del Derecho del Trabajo, pero además tienen características especiales que por sí mismos contribuyen a otorgarle una personalidad y fisonomía determinadas.

Las diferencias entre las contiendas de Derecho Civil y del Trabajo se manifiestan según la opinión del profesor Tissembaum ²⁰ en dos aspectos; de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca. Los caracteres de la primera son dos y se refieren al objeto de la divergencia y a su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los de naturaleza extrínseca son: la repercusión económica y social del conflicto y la acción gremial.

Estos cuatro caracteres adquieren un valor máximo en los -- conflictos colectivos de trabajo, pero a opinión del maestro Mario de la Cueva valen igualmente para los conflictos individuales.

El primer rasgo distintivo de naturaleza intrínseca es que -- el derecho civil en lo concerniente a las obligaciones y a los contratos -- es esencialmente un derecho de las cosas y aunque su relación sea de --

20. - Las Contiendas del Trabajo y el Régimen Jurídico para su solución, citado por Mario de la Cueva, I, Op. Cit., p. 726.

carácter personal, despersonaliza las relaciones, en cambio el derecho del trabajo por el contrario es un estatuto para los hombres.

El mismo profesor Tissebaum señala como segunda diferencia la despersonalización de las partes en las contiendas de trabajo. En efecto esta característica es acertada, tan es así que el artículo 123 de nuestra Constitución no habla de contiendas entre trabajadores y patronos, sino de las diferencias y conflictos entre el Capital y el Trabajo.

En las contiendas de trabajo se pone en juego un valor universal, que es la persona humana, a diferencia de lo que ocurre en el derecho privado en donde la lucha de intereses es individual y de carácter patrimonial.

De aquí que se justifique la intervención de las asociaciones profesionales cuando hay alguna contienda.

Como tercer elemento diferencial entre las contiendas del derecho privado y las del derecho del trabajo, pero de naturaleza extrínseca tenemos la distinta persecución social de unas y otras, o sea, que la repercusión que el conflicto de trabajo genera en el medio social difiere objetivamente de la que promueven los conflictos de derecho privado.

La cuarta diferencia de naturaleza extrínseca se refiere a la acción gremial que se comprueba en las contiendas de trabajo. Esta acción gremial no sólo se deja sentir en los conflictos colectivos sino además en los individuales y su finalidad es hacer que el juez tenga cono

cimiento de el interés de la clase trabajadora en la suerte de cada uno--
de sus miembros.

Así, en acuerdo con estas diferencias, podemos dejar asen--
tada la naturaleza de los conflictos de trabajo.

2). - Se ha considerado tradicionalmente que la actividad del--
trabajador siempre se encamina hacia la producción, con el objeto de in--
corporar utilidades a las cosas sobre todo cuando se materializa u obje--
tiviza. Los economistas distinguen tres agentes de la producción: la --
tierra, el trabajo y el capital. De estos factores, los dos últimos produ--
cen conflictos en las actividades industriales; el primero por su exagera--
do afán de obtener mayores utilidades en detrimento del trabajo, y éste--
por defenderse contra la explotación que implica la producción capitalis--
ta.

Economistas modernos que no siguen la doctrina marxista--
también aceptan la división tripartita de medios de producción; empero, --
el pensamiento marxista rechaza la teoría de las tres fuentes de la ren--
ta, que domina en la literatura económica burguesa. Según esta nos di--
ce Segal. ²¹ El valor de las mercancías está formado por la cooperación
del trabajo de la naturaleza y del capital. Cada uno de estos rinde un--
servicio productivo en el transcurso de la producción que los otros dos--
no pueden proporcionar. Además, todos son indispensables para la pro--
ducción. De ese modo cada uno recibe su parte del producto creado gra

21. - Citado por Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, --
Op. Cit., pág. 16.

cias a la acción conjunta. El obrero, cobra un salario por el trabajo que desempeña; el capitalista recibe un beneficio por el servicio que presta su capital y el propietario territorial la renta por los servicios proporcionados por su tierra. Esta es la explicación de las rentas de las diferentes clases que predominó en la doctrina económica del siglo XIX.

Marx piensa que las rentas de todos los explotadores cualquiera que sea el reparto, no tiene mas que una fuente: La Plusvalía porque para él, dentro del sistema capitalista, el trabajador sufre una permanente explotación y que sólo se explica a través de esa tesis cuyo mecanismo es el siguiente: En una sociedad en donde no existiera la división de clases, el trabajador sería dueño de todo lo que produjera su trabajo. -- Pero, dentro del régimen capitalista, no sucede así. Aquí en lugar de cambiar una mercancía por dinero para obtener después otra mercancía, como sucede en el artesanado lo que pasa es que la producción se lleva a cabo por personas que mediante un capital, compran mercancías, las cuales venden con el objeto de obtener un capital más importante. ²²

El objetivo arriba señalado solo se puede alcanzar mediante la existencia de una mercancía que pueda producir un valor más alto que aquel que cuesta producirla. Esta mercancía es el trabajo, puesto que ella puede comprarse o venderse en el mercado. Se compra con lo que Marx llama - Capital Variable; que tiene como característica el poder cambiar de valor durante el proceso productivo.

22. - D M D Dinero - Mercancía - Dinero. Sería la fórmula.

El precio que debe pagarse por esa fuerza de trabajo dice el mismo Marx debe ser equivalente al gasto que el obrero hace para mantenerse en condiciones de trabajar, o sea, para reponer su fuerza de -- trabajo.

Por otro lado, generalmente el trabajo que se requiere para producir los alimentos que repongan esta fuerza es menos de una jornada de trabajo.

Coloquémonos en un régimen laboral en donde la jornada es de ocho horas y supongamos que el obrero sólo requiere de cinco horas para producir un valor igual al monto de su salario (el que le va a servir para comprar los bienes y servicios que le permitan reponer su --- fuerza de trabajo); pero como el patrón le paga por ocho horas y no por cinco, resulta que el exedente de tres horas, constituye el beneficio del patrón debido a esa característica que tiene el trabajo humano: crear un valor superior al que necesita consumir para su propia conservación.

Y esta es precisamente la plusvalía (en el ejemplo dado tres horas), así como el mecanismo para su creación. Pero la plusvalía --- puede crecer claro. Basta con que el patrón aumente la jornada de trabajo o mejore la técnica de producción (para incrementar la productividad y, por tanto reducir costos y precios, inclusive el de la mano de -- obra). La primera medida es más difícil de aplicar por la presencia -- de leyes laborales o bien por la existencia de contratos colectivos de -- trabajo, no así la segunda, pues a medida que aumenta el número de unlidades producidas por jornada de trabajo disminuye el tiempo necesario-

para reproducir la energía humana. aumentando, al mismo tiempo, el -- trabajo no pagado o plusvalía. "Para el mismo objeto también se pueden utilizar otros recursos como son: el trabajo de las mujeres y los niños, ya que devengan salarios más bajos y operar cooperativas de consumo, -- que bajan el costo de vida del obrero". 23

Con todo esto, ya podemos darnos una idea sobre porque las organizaciones de trabajo vienen insistiendo desde hace tiempo en que -- el Estado, limite o reduzca la jornada de trabajo. Bien se puede decir -- que lo que origina tal petición es el trabajo no pagado y la plusvalía. Si -- gue como dice el maestro Trueba, 24 la misma lucha en la historia con -- temporánea. En nuestro país el desarrollo económico ha sido notable, -- con mengua de la justicia social, pero persistiendo en la actualidad la -- lucha de clases.

El capital y el trabajo han dado origen a muchas diferencias en las que cada parte defiende y reclama sus derechos; los obreros el -- producto de su trabajo y los patrones la plusvalía y su renta para aumen -- tar sus bienes. Las contiendas son cada vez mas tenaces y prolongadas, han adquirido caracteres de conflictos serios, los trabajadores buscan -- arrancar posiciones a base de huelgas, de cartas y de peticiones, de ma -- nifestaciones y paros que provoca tremendos combates. Y al colocar en

23. - Marx Karl, El Capital, I, Chicago Charles H. Kerr & Company -- 1921, Translated from the third german edition by Samuel Moore -- and Edward Aveling, pág. 207 y 568.

Cfr. Moises Gómez Granillo, Breve Historia de las Doctrinas Eco -- nómicas, Editorial Esfinge, S.A., México D. F., 1967. págs. 188 y 189.

24. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., pág. 174.

pugna a dos partes cuyo papel económico es eminentemente de cooperación, han restado vitales energías a la industria e influido por tanto perniciosamente en la general organización.

3). - Mucho de lo que preocupa en la lucha de clases es la existencia de un proletariado, cuya vida es sumamente deprimente, viven en la completa miseria, no saben leer y escribir, por lo tanto su moral anda por los suelos.

El movimiento social pues exige de nuestros sociólogos, periodistas y juristas una orientación, ver sus cualidades y virtudes para darles la debida protección. De ahí que las normas jurídicas fundamentalmente favorecen y protegen al factor trabajo, es decir a todos los que integran la clase trabajadora. El artículo 123 constitucional tiene solamente, disposiciones proteccionistas y reivindicadoras de carácter social en favor de los trabajadores. Este artículo es pues un instrumento de lucha o de clase que tiene por objeto: primero, compensar las desigualdades entre las dos clases sociales, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y reivindicando a estos cuando se alcance la socialización del capital. Por ello la única clase en verdad revolucionaria es la que integran los proletarios.

Nuestro derecho del trabajo, como se desprende del mensaje del artículo 123 pese a que la huelga es uno de sus objetivos, busca el equilibrio entre los factores de la producción en manos de la clase obrera, se funda en la teoría de la lucha de clases y en un derecho de reivindicación de los trabajadores que es punto de partida de la revolu-

ción proletaria.

No cabe duda que existe gran urgencia por una pronta solución al problema de la lucha de clases, para lo cual se necesita la cooperación tanto de la clase trabajadora (o explotados) como de los propietarios (o explotadores). Y así, acabaríamos con muchos de los conflictos laborales, que a fin de cuentas es de lo que se trata, porque no queremos sólomente órganos que den soluciones a los conflictos ya surgidos sino evitar su nacimiento, es decir hay que atacar antes de que se presente el problema. No queremos decir con esto que las juntas o tribunales de trabajo sean inútiles, por el contrario, las necesitamos; pero no deja de constituir nuestro ideal, la nula presencia de controversias de trabajo.

4). - Por todas estas cuestiones que han dado origen a los conflictos entre el capital y el trabajo, se vió la urgente necesidad y sobre todo en la época de fuertes luchas y crisis que pasó México en épocas revolucionarias, de el nacimiento de un derecho procesal que trajera normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, las cuales surgieron simultaneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución. Desde luego el objetivo de estas normas era hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las Juntas de Conciliación y arbitraje, pues del artículo mencionado

según tendremos ocasión de mostrar es de donde se deriva su función --
proteccionista y reivindicatoria.

Que el obrero representa en la vida laboral la parte más débil y el patrón la más fuerte es indiscutible, de ahí la naturaleza proteccionista y reivindicatoria de la legislación del trabajo, pero además de ello, como ya señalabamos, para que impere la igualdad en las relaciones obrero patronales se requiere a su vez, de normas jurídicas procesales que realicen aquellos derechos.

Por tanto conjuntamente con el derecho sustantivo del Trabajo existe otra disciplina para su ejecución: el Derecho Procesal del Trabajo, que como una manifestación de el derecho positivo no es sino el --
"Conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo---
por la vía del proceso. Y como una rama de Enciclopedia jurídica es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos." 25

Así pues, debemos contemplar el derecho procesal del trabajo como una disciplina nueva y de carácter social, que tiene por finalidad la aplicación del derecho del trabajo con el propósito de llevar a --
cabo el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y --
la salvaguarda de sus derechos y de sus conquistas contractuales, reestablecer situaciones jurídicas y económicas perturbadas por la violación de la ley o de la relación laboral o por el acaecimiento de fenómenos que repercutan en la producción.

25. - Ver: Rafael de Pina, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, ----
Ediciones Botas, México, 1952, págs. 8 y sig.

C A P I T U L O III

1. Definición General de los Conflictos de Trabajo. 2. Clasificación de los Conflictos de Trabajo. Clasificación de los Maestros - Mexicanos. Clasificación de Juristas de América del Sur: Mariano Tissembaum, Ramirez Gronda, Antonio Ferreira C. Junior. 3. Clasificación de los Conflictos según sus Sujetos. 4. Conflictos Individuales y Colectivos. A. Doctrina Francesa. Ideas de Paul Pic, de Jorge Scelle, de André Rouast y Paul Durand. B. Doctrina Italiana. Ideas de Carnelluti y de Luigi de Litala. C. Doctrina Mexicana. J. Castorena, Mario de la Cueva y Trueba Urbina. 5. Conflictos Económicos y Jurídicos. - A. Doctrina Alemana. Ideas de Hueck Nipperdy. B. Doctrina Francesa. Ideas de Henri Binet. C. Doctrina Italiana. Luigi de Litala. D. - Autores Sudamericanos. Ramirez Gronda, Doctrina de la Oficina Internacional del Trabajo. Tissembaum. E. En México. Trueba Urbina. - Conflictos: a) Obrero-patronales Individuales Jurídicos, b) Obrero-patronales Colectivo Jurídicos, c) Obrero-patronales Colectivos Económicos, d) Interobreros Individuales y Colectivos, e) Interpatronales Individuales y Colectivos.

1). - La definición de los Conflictos de Trabajo, ocupará un lugar dentro de la exposición de este capítulo, ya que para dar una solución, necesitamos primero saber que son los conflictos. Así pues, presentaremos algunas de las que hemos encontrado aún cuando con criterio

acertado el maestro Trueba Urbina. ²⁶ dice; que no es necesario que -- se formule un concepto concreto porque las diferencias entre los trabaja-- dores y patronos son expresión de pugnas, choques, litigios, controver-- sias, necesidades, etc que se relacionan con el trabajo y que cuando --- aquellos no pueden avenirse se requiere para solucionarlos de la interven-- ción de un tercero que entre nosotros serían: las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Dijimos que se trataba de una opinión correcta, porque como veremos cualquier concepto podría resultar redundante o incompleto, por no abarcar concretamente la variedad de causas que pueden originar esos conflictos o porque se incluye en todas las definiciones lo definido, y se omiten los casos respectivos de suspensión, nuevas condiciones labora-- les, así como los hechos que tienen conexión con el trabajo.

El profesor español Pérez Botija ²⁷ ofrece una definición general que a la vez muestra sencillez y expresa: "con el nombre de con-- flictos laborales se alude a toda la serie de ficciones susceptibles de -- producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que -- pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controver-- sia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno-- de sus empleados".

El doctor Ernesto Krotoschin ²⁸ estima que el término con--

26. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit, pág. 177.

27. - Curso de Derecho del Trabajo, Madrid, 1957. pág. 296.

28. - Ernesto Krotoschin, Instituciones del Derecho del Trabajo, II, --- pág. 35.

flicto de trabajo, es susceptible de una acepción amplia y una restringida.

" Por conflicto de trabajo en sentido amplio, se entienden -- las controversias de cualquier clase que nace de una relación laboral, -- sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individuales (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patronos (convención colectiva de trabajo); pero también --- cuando la relación pertinente del derecho laboral, existe entre un emlea dor o un trabajador y el Estado".

Agrega el doctor Krotoschin que el tercer grupo de conflictos, pueden separarse y que integran con los dos primeros tipos de conflictos su concepto en sentido estricto. Este tercer grupo, o sea, los que pueden originarse en la relación entre sujeto de derecho laboral y el Estado, quedaría regido por el derecho penal o por el derecho administrativo del trabajo.

Guillermo Cabanellas, ²⁹ en su tratado de Derecho Laboral, estima que esta denominación sirve "para indicar la existencia de una -- dificultad de intrincada solución de cualquier clase que sea, entre el patrono y los trabajadores a su servicio - uno, o varios o la totalidad - -- siempre que se origine en el trabajo".

Los juristas mexicanos también han formulado sus definiciones, entre ellos el ilustre catedrático de la Universidad de México, Ro--

29. - T, III, Buenos Aires, 1949, pág. 548.

dolfo Cepeda Villarreal, ³⁰ redactó una definición un poco confusa que dice: "se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o mas derechos o deberes - dentro de la relación de trabajo- incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultaneamente a una o mas- relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo".

Mario de la Cueva ³¹ dice que los conflictos de trabajo tienen sustantividad propia, y que en función de ello debe buscarse una definición y dice: "los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

Naturalmente no encontramos en ella una fórmula perfecta, - pero sí aproximada. En nuestro concepto es una definición que abarca los diferentes conflictos de trabajo; en ella se habla de los distintos conflictos según sea las personas entre las que surja la pugna, obreros y - patronos, exclusivamente obreros o solamente patronos. Por otro lado - también se habla de las relaciones individuales o colectivas del trabajo - y se dice después que son todos los conflictos que se produzcan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las - relaciones de trabajo.

30. - Citado por Mario de la Cueva, II, Op. Cit., pág. 729.

31. - Op. Cit., pág. 729.

2). - Ahora que, debemos tener en cuenta que los conflictos obrero-patronales no son los únicos que existen, ya que conforme va pasando el tiempo aparece más trabajo, mas personal y más órganos de trabajo, que originan conflictos diferentes a los que se suscitan entre trabajadores y patronos y provocan variaciones, como son la presencia de conflictos individuales, colectivos o jurídicos. Veamos pues algunos de esos diferentes conflictos y sus variaciones.

La clasificación de los conflictos de trabajo al igual que la preocupación por descubrir los criterios que sirven de base a las clasificaciones son otros de los problemas que se suscitan en la doctrina. -- Las soluciones no son del todo satisfactorias. Los europeos por ejemplo, se limitaron al estudio de los conflictos obrero-patronales, descuidando otras especies de conflictos de trabajo. El derecho norteamericano al darse cuenta de que existían otros conflictos crearon en 1935 las juntas de relaciones del trabajo con la finalidad de resolver los conflictos que surgieran entre dos agrupaciones obreras sobre el derecho a la contratación colectiva. Pero la doctrina mexicana es la mas completa de todas y con cierta satisfacción exponremos algunas de sus clasificaciones.

El maestro J. Castorena ³² nos da una idea común de los conflictos de trabajo cuando dice: "la designación de los choques obrero patronales con el término de conflictos, no carece de intención, expresa al mismo tiempo el sentido de combate, la idea de aprieto, de dificultad

32. - Manual de Derecho Obrero, Op. Cit., pág. 62.

casi insuperable para la solución de las diferencias."

Toma como criterios para la clasificación a los sujetos que intervienen en los conflictos de trabajo y después la naturaleza de los mismos conflictos. Presenta la siguiente clasificación: A) Conflictos obrero-patronales, que son todos los que se desarrollan entre trabajadores y patronos. Se puede subdividir, atendiendo ahora a la naturaleza de los conflictos en: conflictos colectivos e individuales y en conflictos colectivos y jurídicos, siendo aquellos los que tienden a la modificación del estatuto jurídico de una empresa y los segundos los que se refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente. B) El segundo grupo está constituido por los conflictos interobreros, pues frecuentemente los derechos de los trabajadores entran en oposición. C) La tercera especie es la de los conflictos interpatronales, cuando en ocasión de los contratos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos, sus intereses llegan a estar en oposición. D) Después tenemos los conflictos intersindicales o intergremiales, si tienen como actores a distintas asociaciones profesionales. El mismo Castorena nos dice que el motivo de la dificultad de estas tres últimas especies de conflictos es el contrato de trabajo o algo sumamente ligado a él

Los conflictos del trabajo dice el maestro Trueba Urbina, son de dos clases: individuales y colectivos. Individuales los que surgen entre el trabajador y el patrón a propósito del contrato colectivo (aunque sean varios los obreros que demanden al patrón) y colectivos, los origi-

nados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional general.

Por su naturaleza los conflictos, según cita que hace Trueba-Urbina de García Oviedo, ³³ pueden dividirse en jurídicos, porque afectan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho y con soluciones jurídicas a quien corresponde resolverlos; y económicos cuando atañen a la producción. A veces son también conflictos colectivos de orden público. Pero debe aclararse que todos los conflictos laborales en esencia son sociales, en virtud de que son partes el trabajador o el sindicato obrero frente al patrón.

También se ofrece una nueva clasificación de los conflictos: Jurídicos que son los que constituyen las controversias clásicas que tienen como fondo la actuación de la norma, y de equidad, que son todas aquellas diferencias que tienen por objeto establecer una nueva definición de derechos entre los sujetos de derecho obrero.

Otra clasificación y que deriva de nuestra legislación es la siguiente: a) Obrero-patronales: conflictos suscitados entre trabajadores y patrones con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos. b) Interobreros: conflictos entre trabajadores, originados del contrato o relación de trabajo o de hechos estrechamente ligados con ellos. Cuando la pugna surge entre sindicatos, al conflicto se le conoce como intersindical o intergremial. c) Interpa-

33. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., págs. 181 y sig.

tronales; conflictos entre patrones, derivados por el contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con la relación obrero-patronal.

El mismo Trueba, nos habla de la doctrina jurisprudencial-mexicana que divide los conflictos de trabajo en jurídicos y económicos; precisándolos en relación con las juntas de Conciliación y Arbitraje, al decir que los conflictos de carácter jurídico se presentan con motivo de la interpretación y aplicación de las leyes o contratos de trabajo, y en donde las juntas tienen que desempeñar un papel jurisdiccional. En cuanto a los conflictos de naturaleza económica o sea aquellos que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación-- del servicio, las juntas, más que aplicar el derecho deberán crear la-- norma que ha de regir las relaciones obrero-patronales.

Ahora bien si se combinan estos diferentes criterios resultan los siguientes tipos de conflictos de trabajo:

a) Conflictos obrero-patronales, que pueden ser individuales jurídicos, colectivos jurídicos y colectivos económicos.

b) Los conflictos interobreros, interpatronales e intersindicales, son siempre de naturaleza jurídica pero pueden ser individuales o colectivos.

Algunos países de América del Sur han contemplado también los conflictos en forma atinada y por ello mencionaremos aquí algunos de los autores sudamericanos que ofrecen clasificaciones de los conflictos de trabajo.

El maestro Mariano Tissebaum ³⁴ ha propuesto dos de-- estas clasificaciones. En la primera, adoptó como criterio la naturale-- za de los conflictos y la calidad de los sujetos que participan en ellos, - de donde resultan:

a) Conflictos individuales o de derecho, que los define de-- la misma manera en que lo hace la Oficina Internacional del Trabajo di-- ciendo: que: "son los que afectan a la interpretación o aplicación de un-- derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su origen en una-- prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato indi-- vidual o colectivo".

b) Conflictos colectivos, que pueden ser de dos especies, -- caracterizadas por Luigi de Litala ³⁵ en la forma siguiente: existen -- dos tipos de conflictos colectivos: a') el que se relaciona con la interpre-- tación y aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes; - b') el que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de traba-- jo o la formación del reglamento colectivo.

Según parece, son mas frecuentes los conflictos de la se-- gunda de las especies definidas por Luigi de Litala, porque generalmente los conflictos colectivos surgen cuando los sujetos piden reivindicaciones de sus derechos, lo que da lugar a discusión y conflictos entre los inte-- reses opuestos de las partes.

34. - Citado por Mario de la Cueva, II, Op. Cit., pág. 731.

35. - Derecho Procesal del Trabajo, I, Buenos Aires, 1949. pág. 66.

c) Una tercera categoría es la de los intersindicales, los-- que a su vez son colectivos o no colectivos. En este punto considera --- Tissembaum pertinente diferenciar entre los intereses del sindicato como entidad orgánica con funciones de organización, disciplina, patrimonio, etc con los intereses del gremio o de la categoría de los trabajadores que se concreta en las relaciones de orden contractual, bases del-- trabajo con la empresa y que son representados por el sindicato.

Los conflictos que derivan dentro del primer aspecto, aún-- cuando se produzcan entre sindicatos no son colectivos, por eso se les-- denomina conflictos intersindicales no colectivos a diferencia de los se-- gundos a los que se les nombra conflictos intersindicales colectivos.

Habíamos señalado que el profesor Tissembaum, ofrecía-- dos clasificaciones, pues bien, la segunda de ellas surge por "la natura-- leza de las partes que intervienen en la contienda, en cuanto caracteri-- zan sujetos distintos y que determinan a su vez una variedad en el tipo-- de contienda." Esta clasificación admite subdivisiones internas, en las que se particularizan aspectos diferenciativos de la contienda:

a) controversias obrero-patronales que se subdividen: a')-- controversias de derecho, que pueden ser individuales, y son las relati-- vas a una posición concreta de orden personal; y colectivas que se refie-- ren a una categoría profesional; b') controversias de interés, que son--- colectivas y también se refieren a una categoría profesional.

b) Controversias intersindicales, que pueden ocurrir entre patronos o entre obreros, pudiendo ser éstas a su vez de derecho o de--

interés gremiales;

c) controversias entre la asociación gremial y sus agremiados, las cuales pueden suscitarse tanto en el medio patronal como en el obrero.

d) controversias interobreras o interpatronales.

e) controversias entre sindicatos o patronos u obreros y el Estado.

Ramirez Gronda ³⁶ ha escrito alguna clasificación que coincide con la de Tissembaum, pero con sus propios puntos de vista.

El criterio primero que sirve de división de los conflictos de trabajo se apoya como en la anterior clasificación en la naturaleza de los sujetos que participan, que da origen a los siguientes grupos:

a) Conflictos Obreros-patronales.

b) Conflictos Intersindicales.

c) Conflictos entre el sindicato y sus agremiados, grupo -- que no parece en alguna de las clasificaciones que presentamos anteriormente.

d) Conflictos interobreros.

Al decir de Ramirez Gronda, los conflictos obrero - patronales se subdividen según la categoría de los intereses en individuales y colectivos; y conforme a la naturaleza intrínseca de los conflictos: en -- conflictos de derecho y de interés. Por su parte los conflictos intersindi

36. - Citado por Mario de la Cueva, II, Op. Cit. , pág. 733.

cales los subdivide tal como lo hace Tissembaum en colectivos y no colectivos.

En Sao Paulo, Don Antonio Ferreyra Cesarino Junior, ³⁷-- se ocupó de la clasificación de los conflictos obrero-patronales, en razón de que las legislaciones han construido sobre ellos el derecho procesal y por ser los mas frecuentes.

En mucho de la clasificación coincide con Mario de la Cueva ya que señala que los conflictos obrero-patronales se dividen en individuales y colectivos, siendo los primeros, los que afectan a uno o varios miembros de una categoría y los segundos los que atañen a toda o parte de una categoría profesional. Los conflictos colectivos a su vez, se dividen en: conflictos jurídicos y conflictos económicos a los que también denomina conflictos de interés.

3). - Una clasificación mas general de los conflictos de trabajo seguramente es aquella que toma en cuenta a los sujetos que intervienen en ellos, de ahí que Mario de la Cueva ³⁸ con este criterio, convina los diversos sujetos y constituye el siguiente grupo:

a) Conflictos obrero-patronales, que son los que tienen como contrapartes a un trabajador y a un patrono, pero puede ser también una asociación profesional obrera y un empresario.

b) Conflictos intersindicales, que son las controversias entre asociaciones profesionales.

37. - Citado por Mario de la Cueva, II, Op. Cit., pág. 733.

38. - Vol. II, Op. Cit., pág. 734.

c) Conflictos entre la asociación profesional y sus agremiados

d) Conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas e ella.

e) Conflictos entre obreros.

f) Conflictos entre patrones.

En síntesis nosotros podemos considerar que los conflictos laborales se clasifican en:

a) Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen:

a') Conflictos entre patrones y trabajadores, verbigracia, - la reclamación que hace un trabajador por sus horas extraordinarias de trabajo.

b') Conflictos entre obreros entre sí, por ejemplo la disputa de un puesto.

c') Conflictos entre patrones entre sí, como el caso de la - sustitución patronal.

d') Conflictos entre el sindicato y sus miembros. El caso de aplicación de la cláusula de exclusión.

e') Conflictos entre el sindicato y terceras personas Ejemplo. Si un contrato colectivo contiene la cláusula de exclusión de ingreso, pero el empresario utiliza los servicios de un trabajador libre, puede el sindicato reclamar la separación de dicho trabajador.

f') Conflictos entre sindicatos entre sí. De los mas conocidos y frecuentes es el caso en que se disputa la titularidad del derecho

del trabajo.

b) Atendiendo a la Materia y Contenido tendremos:

a') Conflictos individuales.

b') Conflictos colectivos.

c') Conflictos de naturaleza jurídica.

d') Conflictos de naturaleza económica.

4). - Los individuales son los que afectan intereses de carácter particular, por lo tanto puede haber conflictos entre mil trabajadores y mil patrones y se presenta un conflicto individual, porque no es el número lo que importa.

Los colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical. Aquí también puede presentarse el caso de conflicto colectivo entre un patrón y un trabajador en donde existe un contrato colectivo. Aunque claro, estos conflictos casi siempre suponen la presencia cuando menos de la comunidad obrera.

Los conflictos jurídicos se refieren sólo al cumplimiento e interpretación de la ley y del contrato, en cambio los conflictos de naturaleza económica, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo.

Desde luego pueden presentarse combinaciones de estos conflictos ya que existen conflictos individuales de naturaleza económica, por ejemplo cuando un trabajador pide aumento o nivelación de salarios. Conflictos individuales de naturaleza jurídica, cuando se exige cumpli-

miento de el contrato colectivo. Y conflicto colectivo de naturaleza jurídica, en caso de que un sindicato exija el contrato de trabajo. Pero en realidad, el grupo principal de los conflictos de trabajo lo constituyen los conflictos obrero-patronales, las restantes especies las podríamos considerar como conflictos accesorios. Pues bien, las contiendas obrero-patronales se pueden clasificar conforme a dos criterios, que después se combinan para alcanzar un cuadro mas general de la clasificación. -- Así pues los conflictos se dividen en: individuales y colectivos, económicos y jurídicos.

Sirve de base para la clasificación de el primer criterio, -- la naturaleza de los intereses en disputa. Esta división es muy antigua -- incluso no puede decirse quien es su autor, pero sobre ella hablan los franceses desde hace mucho tiempo, también lo hace la doctrina italiana que en los últimos años entró quizá más a fondo en el problema; y últimamente autores sudamericanos y los mexicanos Castorena y Trueba Urbina insisten mucho en este tema.

La clasificación se aplica preferentemente a los conflictos obrero-patronales, aún cuando también se ha querido referir a los conflictos intersindicales y es de incalculable trascendencia, pues es fuente de competencia entre los organismos encargados de decidir los conflictos de trabajo y sirve de criterio general para fijar la procedencia de -- las huelgas.

Es conveniente volver a insistir, para evitar un posible -- equívoco que los términos individual y colectivo no se relacionan con el

número de personas que intervienen en una litis, de manera que la participación de diez o quince trabajadores en un proceso y contra un mismo patrono no transforma el carácter de conflictivo. Y así decía Tissembaum³⁹: "esta clasificación no responde a motivos de carácter numérico, en punto a las personas que actúan en la contienda. Surgió en virtud de la fundamental diferencia que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción".

A). - La doctrina francesa es la más buena de todas, tuvo como representantes principales a Paul Pic y a Jorge Scelle.

Las ideas de Paul Pic, aún cuando carecen de vaguedad por no dar un criterio fijo, nos muestran que los conflictos individuales son controversias entre un patrono y un obrero o empleado, nacidas en ocasión del contrato de trabajo o de aprendizaje y los colectivos, ponen en pugna a un patrono con todos los obreros de su industria y a veces se generalizan y extienden a una determinada industria del país o aún a varias industrias y en ocasiones dice Pic, adquieren caracteres internacionales.⁴⁰

Jorge Scelle siguiendo el pensamiento de Paul Pic, habla de diferencias individuales y de conflictos colectivos ofreciendo un criterio muy general para distinguir los conflictos de trabajo. En un párrafo muy breve indica que "la distinción es clásica entre las diferencias individua

39. - Citado por Mario de la Cueva, II, Op. Cit, pág. 735.

40. - Cfr: Paul Pic, Traite Elémentaire de Legislation Industrielle, Paris, 1922, pág. 883. Citado por Mario de la Cueva, II, Op. Cit, pág. 736.

les, limitadas a las relaciones del empresario con uno de sus trabajadores y que versan sobre un salario, una multa o un despido y los conflictos colectivos, en los cuales la empresa entra en lucha con todo o parte de su personal - a menudo con el sindicato obrero- sobre una cuestión de orden profesional. Frecuentemente, las diferencias individuales degeneran en conflictos colectivos, sea porque los interesados vean en --- aquellos una cuestión de principio, bien porque se transformen en un --- problema de honor. "

Ultimamente los maestros franceses André Rouast y Paul - Durand ⁴¹ lograron un interesante resumen, diciendo que constituyen-- conflictos colectivos, los que ponen en juego una cuestión de principio en donde la solución importa a la condición jurídica de los diferentes miembros del grupo. Son los conflictos relativos a la creación o revisión de una regla del derecho del trabajo y la interpretación de las normas del derecho del trabajo (leyes, usos, convenciones colectivas etc). Son con flictos además los que ponen en juego un interés común o toda o parte de la colectividad (por ejemplo los que afectan a la libertad de pensamiento, a la libertad sindical etc). Agregan estos autores que es posible que una medida de carácter individual de nacimiento a un conflicto colectivo y ci tan como ejemplo el despido de un trabajador motivado por su ingreso-- a un sindicato, porque ese acto que significa un atentado contra el derecho sindical lesiona una prerrogativa de la colectividad obrera.

41. - Citado por Mario de la Cueva, II, Op. Cit, pág. 736.

Los conflictos individuales los dividen en dos grupos:

a) los conflictos relativos a una medida individual que no lesiona los intereses de la colectividad obrera, como el despido de un trabajador.

b) los conflictos que ponen en juego un interés colectivo pero en los cuales no interviene ningún grupo obrero.

B). - En la doctrina italiana tenemos la expresión de Francesco Carnelutti ⁴² quien en la universidad de Padua dictó unas lecciones sobre el proceso colectivo del trabajo que nos permite diferenciarlo del proceso individual. Ve en el primero, aquel proceso en el cual no se deduce una litis determinada, sino una serie indeterminada de litis idénticas. Como se puede ver estudia la naturaleza de la litis de trabajo y sostiene que el proceso colectivo, expresión de la controversia colectiva es aquel en el cual se afectan los intereses propios de la categoría, o sea un interés tipo que como tal vale en cualquier miembro de la categoría.

Luigi de Litala, ⁴³ acepta la definición de controversia colectiva contenida en la ley de 1926 (italiana) que dice: "la controversia colectiva es la relativa a la disciplina colectiva de las relaciones de trabajo, sea que pretenda obtener del juez la interpretación de la norma colectiva, sea que busque la creación de normas que impongan nuevas condiciones de trabajo".

42. - Citado por Mario de la Cueva, II, Op. Cit, pág. 737.

43. - Op. Cit., Pág. 67.

De Litala señala los objetivos que pueden perseguirse en el proceso colectivo:

- a) La formación de nuevas normas colectivas.
- b) La declaración de la existencia y vigencia de normas colectivas.
- c) La interpretación de normas colectivas.

Con esto Litala quiere decir que siempre que existe una controversia colectiva, están en conflicto los intereses de dos categorías. En consecuencia el problema de la doctrina italiana era determinar el concepto interés de categoría. Sobre ello Carnelutti decía que el interés de categoría que se llevaba al debate en la litis colectiva era el interés tipo valioso para cualquier miembro de la categoría. Y Litala dice que "el interés de categoría es un interés colectivo colocado entre el interés de los particulares y el interés general del Estado; está formado por muchos intereses individuales y es por tanto interés privado; pero tiende a los intereses superiores del Estado y es en consecuencia interés público."

C). - En México decíamos que el problema ha sido tratado por los maestros Castorena, Trueba Urbina y Mario de la Cueva.

El primero de ellos expresa: "la distinción entre conflictos colectivos y conflictos individuales, obedece a una aprariencia, el uso de la acción directa, que en resumidas cuentas viene a quedar en manos de los obreros; ellos son según el criterio que analizamos los que dan al conflicto el tinte colectivo o lo dejan en la calidad de individual. En su

lugar proponemos clasificarlos en conflictos colectivos y conflictos jurídicos". 44

Piensa también Castorena que los conflictos colectivos se pueden resolver por vía de huelga, tomando en cuenta la fracción XVIII del artículo 123 constitucional. De esta fracción dice el maestro mexicano se puede buscar un concepto de conflicto colectivo, tal como lo entendió el constituyente y luego se podrá elaborar una idea de conflicto individual.

El equilibrio entre los factores de la producción puede únicamente resultar de normas justas de trabajo, de donde se desprende que las huelgas serán lícitas cuando persigan condiciones justas de trabajo; y los conflictos colectivos serán los que procedan de la existencia de normas injustas y su fin el reestablecimiento de la justicia.

La armonía a que se refiere nuestra constitución se obtiene de las normas justas que introducen condiciones generales de trabajo.

Ahora bien, si la huelga es lícita dice Castorena, cuando tiene ese objetivo "por conflicto colectivo debemos entender, según la expresión constitucional, toda diferencia de trabajo motivada por las pretensiones de los trabajadores de mejorar sus condiciones de trabajo. Existe pues conflicto colectivo, siempre que los trabajadores tratan de establecer nuevas normas para regir las condiciones de trabajo de una empresa".

44. - Op. Cit, pág. 68.

Después propone el mismo Castorena la definición de Conflicto individual:

" El conflicto individual quedará entonces reducido según opinión que venimos elaborando a toda controversia que se suscite entre obreros y patronos, cualquiera que sea el número de aquellos que resulten afectados, ya por virtud de la interpretación de la ley, de los contratos, del contrato colectivo, ya por virtud de la violación de unos y otros, ya por virtud de las formas y procedimientos y de aplicación de las mismas normas. "

Se nos da una interpretación sumamente restringida de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional que habla del equilibrio entre los factores de la producción, pero la armonía se rompe cuando el ordenamiento en el conflicto colectivo es injusto y también cuando el empresario se niega a cumplir el orden jurídico de una empresa.

Además este autor al intentar encontrar la diferencia entre los conflictos individuales y colectivos nos lleva a una confusión porque sostiene que la distinción entre ellos es una apariencia que debe substituirse por la división en conflictos colectivos y jurídicos y la verdad es que lo jurídico no se opone a lo colectivo confundiendo de esa manera los conflictos individuales con los jurídicos.

Trueba Urbina ⁴⁵ señala que los conflictos obrero-patronales se dividen en individuales y colectivos; y en su obra sobre Derecho

45. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit, págs. 18 y sig.

Procesal del Trabajo expresa que: "los conflictos individuales surgen -- entre un trabajador y su patrono a propósito del contrato de trabajo; y -- colectivos los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patronos sobre cuestiones de orden profesional general. "

El problema de diferenciar los conflictos individuales y --- colectivos es frecuentemente grande y con muchas fronteras difíciles de definir.

Jorge Scelle y Paul Pic y la enseñanza de la doctrina italia- na muestran que existe cierta uniformidad de pensamiento y que la dis- tinción entre los conflictos debe buscarse en la diferencia de los intere- ses en juego; intereses individuales o sea de personas determinadas e -- intereses generales es decir, intereses de una colectividad como una --- unidad.

La finalidad del derecho del trabajo es la de proteger al -- hombre que trabaja, por lo tanto el interés individual siempre estará -- presente. Además, el motivo por el que se empieza un movimiento so- cial es un interés individual. El derecho colectivo es pues, algo así co- mo la envoltura del derecho individual del trabajo, el medio para la rea- lización de un fin, y ese fin es el derecho individual del trabajo que es a su vez lo más importante, digamos el derecho vital del hombre que tra- baja. En resumen y de acuerdo con el maestro De la Cueva ⁴⁶ "los con- flictos colectivos son los que afectan a la vida misma del derecho indivi-

46. - Vol. II, Op. Cit. , págs. 746 y 756.

dual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia, en tanto que los conflictos individuales son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas; la controversia sobre interpretación o cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo. "

5). - La segunda clasificación de los conflictos obrero patronales es en: conflictos económicos y jurídicos, que no coincide con la -- analizada anteriormente.

Los conflictos colectivos, fueron en un principio preponderantemente económicos lo que explica que sea motivo de mucha confusión. Sin embargo la división es vieja, porque ya la mencionábamos en algunos autores como Tissebaum, Ramirez Gronda etc. Inclusive sirvió como norma para la atribución de competencia en las leyes alemanas -- que datan de 1890. A. La legislación alemana de principios de siglo se paró la jurisdicción del trabajo y la conciliación, por lo que se vio la -- necesidad de determinar la competencia de la jurisdicción del trabajo -- y de la conciliación, conociendo la primera lo relativo a las contiendas -- jurídicas, en tanto la segunda intervenía en los conflictos colectivos económicos.

A esto se debió seguramente el que la doctrina alemana hablara desde el punto de vista procesal, de conflictos colectivos y jurídicos. Hueck y Nipperdy caracterizaron a los primeros.

El contenido de los conflictos colectivos son los salarios -- y demás condiciones de prestación de los servicios para una pluralidad --

de relaciones de trabajo. La cuestión debatida en estos conflictos no corresponde a la pregunta ¿ a quién corresponde el derecho o cuales son - las condiciones y salarios de los trabajos vigentes? sino a la reglamen-- tación adecuada y justa que debe valer en el futuro para los salarios y de más condiciones de prestación de servicios. Concluyen los maestros diciendo que los conflictos colectivos, que pueden denominarse también de intereses tienen como finalidad la reglamentación adecuada lo cual se -- puede lograr mediante la celebración de un contrato colectivo. Por lo -- que contrato y conflicto colectivo se encuentran en íntima relación.

Hay pues una diferencia radical entre los conflictos colectivos o de intereses y los conflictos jurídicos; el debate en ellos es un problema de derecho mientras que en los conflictos de intereses se caracte rizan por la ausencia de norma jurídica para resolverlos y su propósito es la creación de la norma jurídica futura.

Por eso agregan los mismos profesores Hueck y Nipper --- dy: ⁴⁷ " del concepto presentado fluye que el conflicto colectivo presu pone la falta de una reglamentación entre las partes. Este principio co rresponde a la naturaleza de las cosas pues si pudiera brotar un conflicto colectivo encontrándose vigente una reglamentación, vendría a signi ficar dicho conflicto el desconocimiento de la regla: Pacta Sunt Servan da. Por tanto un conflicto colectivo puede únicamente estallar cuando -- las pretensiones de las partes para una futura reglamentación de las con

47. - Citados por Mario de la Cueva, Vol. II, Op. Cit. pág 747.

diciones de trabajo son diferentes.

De lo expuesto anteriormente, deducen los maestros alemanes que la jurisdicción del trabajo conoce de toda controversia jurídica, individual o colectiva; y así, como clasificación final tenemos:

- a) Conflictos individuales jurídicos.
- b) Conflictos colectivos jurídicos y;
- c) Conflictos colectivos de intereses.

B). - Entre los franceses, Henri Binet fue el único que penetró más a fondo en el problema y se dió cuenta de que los conflictos colectivos podían ser jurídicos o económicos.

Este autor al estudiar las bases de la organización de los tribunales de trabajo escribió que la expresión de los conflictos colectivos se refieren en general, a conflictos que no se relacionan con derechos preexistentes de las partes, generalmente se producen en ocasión de reivindicaciones dando lugar a controversias que conciernen a la creación de nuevos derechos derivados de los intereses opuestos de las partes. Sin embargo los conflictos colectivos pueden estallar en ocasión de derechos preexistentes, por ejemplo cuando la controversia versa sobre la interpretación o aplicación de un contrato colectivo.

Después agrega Binet ⁴⁸ que los conflictos de derechos individuales y colectivos, deberían ser resueltos por el mismo juez, por ser una sola función. Pero las leyes han resuelto la cuestión en formas

48. - Citado por Mario de la Cueva, II, Op. Cit, pág. 748.

diversas. En Francia Les Conseils de Prud' Hommes pueden únicamente conocer los conflictos individuales y se les escapan los conflictos colectivos, jurídicos o económicos.

C). - En Italia sucedió algo semejante. Los jueces de trabajo conocen de los conflictos individuales en tanto la magistratura de trabajo, tenía jurisdicción sobre todos los conflictos colectivos. Para los italianos el problema no tenía la trascendencia que para los alemanes, -- sin embargo Luigi de Litala caracterizó a los conflictos colectivos en -- jurídicos y económicos.

Las controversias relativas a la aplicación de los contratos colectivos se definen como controversias jurídicas en tanto las que buscan nuevas condiciones de trabajo se definen como controversias económicas. Y continúa diciendo que la denominación de esta últimas se originan de la pretensión de formar nuevas normas para las relaciones de trabajo de las distintas categorías profesionales.

D). - De los autores sudamericanos Ramirez Gronda transcribe los párrafos que la Oficina Internacional del Trabajo en un libro -- determinó sobre los siguientes conflictos:

" El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que este tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato Individual o colectivo, la decisión corresponde normalmente a un juez y en particular al juez de trabajo.

El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación --

de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, es una modificación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro. "

Tissembaum dice: " Los dos tipos de controversias que se han enunciado son de carácter colectivo pero se diferencian entre ellas en virtud de la finalidad con que se plantean, pues mientras una procura la aplicación o interpretación de la norma existente, lo que le da un carácter jurídico por su naturaleza; en cambio, la otra que tiene por objeto fijar nuevas condiciones de trabajo, es de carácter económico o de intereses, porque en base a las nuevas circunstancias económicas o sociales, que se invocan, se llega a establecer nuevas normas contractuales. "

E). - En México el Dr. Trueba Urbina define los conflictos de naturaleza económica diciendo que " son manifestaciones de la lucha de clases entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificaciones de las vigentes". 49

En conclusión podemos decir que la definición de los conflictos económicos y jurídicos que está en los párrafos que transcribimos de la obra de la Oficina Internacional del Trabajo es a nuestro criterio la más aceptable, quedando mejor si le agregamos que los conflictos económicos ver

49. - Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., págs. 184 y sig.

san sobre creación, modificación, supresión o suspensión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.

La opinión dada anteriormente y que propone el maestro -- De la Cueva, nos permite que entendamos finalmente por conflicto colectivo de trabajo "La controversia de naturaleza económica sobre la creación, modificación, supresión o suspensión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales, a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representen los sindicatos". 50

Las dos clasificaciones de los conflictos obrero-patronales no se superponen, pero si pueden combinarse y así hallamos que conforme a la doctrina la ley y la jurisprudencia podemos dividir los conflictos contenciosos entre el capital y el trabajo en cinco grupos a saber:

- a) Obrero-patronales: individuales jurídicos.
- b) Obrero-patronales: Colectivos jurídicos.
- c) Obrero-patronales. Colectivos económicos.
- d) Interobreros: individuales y colectivos.
- e) Interpatronales: Individuales y colectivos.
- a) Las diferencias surgidas entre trabajadores y patrones-

50. - Vol. II, Op. Cit., pág. 756.

con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicas, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto. Para resolver sobre las controversias de esta naturaleza - según Pic - es siempre fácil encontrar jueces, la única cuestión es saber si conviene dirigirse a los jueces del orden común o tribunales especiales.

En el extranjero según ya habíamos mencionado los tribunales italianos de los Provirvi conocían de los conflictos individuales, y ahora los tribunales comunes; los consejos de los Prud - hommes en Francia, conocían de las contiendas individuales etc. Entre nosotros es facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dirimir conflictos individuales y colectivos, jurídicos o económicos.

Los conflictos individuales son los más numerosos por versar sobre despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, etc; o bien infracciones del contrato de trabajo, individual o colectivo, pero que afectan a los trabajadores individualmente.

b) Los conflictos colectivos jurídicos, tienen como origen - igual que los individuales: violación del contrato o relación de trabajo, - en este caso colectivo o de la ley, si más que la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o mas patronos. Estos conflictos son jurídicos porque se refiere concretamente a la aplicación de interpretación del contrato o relación colectiva de labor o de las prescripciones de la ley.

Las Cortes de Apelación de Italia y los Consejos de Conci-

liación y Arbitraje franceses, previo sometimiento de las partes, concilian de los conflictos colectivos. En México, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales sociales.

c) Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes. Se ha dicho también que los conflictos colectivos se caracterizan también por el cese colectivo o la amenaza del cese colectivo del trabajo sea que la causa del conflicto afecte directamente a todos los interesados (aumento de salario) sea que la generalidad de los obreros decidan hacer causa común con un camarada por espíritu de solidaridad.

Estos conflictos se declaran generalmente a través de huelga, pero ahora se precisa su principal contenido en cuanto significan intentos drásticos para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores. Actualmente los economistas que han estudiado el problema de las huelgas, mirando sus inconvenientes recomiendan la conciliación y el arbitraje como medios de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

d) Los antagonismos originados entre trabajadores con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos relacionados con ellos, revisten doble naturaleza; individuales cuando el conflicto se polariza entre dos trabajadores, y colectivo si el pleito se entabla entre uno o varios trabajadores y un sindicato o entre agrupaciones sindicales, denomi-

nándose entonces al conflicto intersindical. Estos conflictos son esencialmente jurídicos, la discusión se contrae a derechos legales o contractuales, nunca tienen las causales económicas como en el caso de los conflictos obrero-patronales.

Los conflictos interobreros individuales, pocas veces se presentan en la vida del trabajo; por el contrario los intersindicales o intergremiales son frecuentes y en ocasiones hasta presentan síntomas graves. Por esto el Estado tiene que procurar la unificación del proletariado.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer los conflictos interobreros y así podemos ver que resuelve conflictos sobre derechos para administrar el contrato colectivo, cancelación de registros de sindicatos etc.

e) Las diferencias o conflictos entre patronos, derivadas del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, como los interobreros, pueden ser individuales y colectivos; es decir, entre patronos individualmente, y estos con agrupaciones patronales o puramente entre éstas. La naturaleza de tales conflictos es esencialmente jurídica, por la misma razón que señalabamos en los interobreros. Nunca se han presentado pugnas entre empresarios en los tribunales de trabajo.

Es pues, con estas ideas, que consideramos las correctas, con lo que damos por terminado el estudio de este capítulo que como ya señalábamos, consideramos importante tratarlo debido a la gran variedad de conflictos en la materia del trabajo. 51

51. - Las normas procesales instituidas para la solución de los conflictos arriba mencionados se observan en los Cap. V y VII del Título Catorce. Y los procedimientos especiales en el Cap. VI. del mismo Título. de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O I V

1. - Los Conflictos del Trabajo en el artículo 123 Constitucional. 2. Medios para Solucionar los Conflictos de Trabajo. La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. El Arbitraje en los Conflictos de Trabajo. 3. La Teoría Integral en los Conflictos de Trabajo.

1). - La solución al problema en cuestión no es sencillo puesto que se deriva de la injusticia social y de un desequilibrio económico de los cuales necesitamos superación, para que entonces sí, desaparezcan las actuales controversias de trabajo.

Lo importante ahora es que existen tales conflictos y que debemos procurar resolverlos en forma práctica.

Veamos que se ha puesto sobre los conflictos de trabajo en el artículo 123 de la constitución de 1917.

Las proclamas y manifiestos de inconformidad por la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a mediados de la primera década del siglo XX cuando la dictadura había -

llegado a la cúspide, motivos de tremendos conflictos entre el capital y el trabajo fueron la causa de la elaboración de una norma dentro de nuestra constitución actual que contiene las bases mínimas para legislar sobre la materia de trabajo, que proporcionara protección y reivindicación sobre los derechos de los trabajadores y constituyera al mismo tiempo una innovación en el terreno político, jurídico, económico y social.

Así pues, la exposición de motivos del proyecto de el artículo 123, en relación con la solución de los conflictos de trabajo dice: que para arreglar las desavenencias que surgían entre trabajadores y patronos en el país se imponía en todo caso la voluntad del capitalista, debido al apoyo que les brindaba pero sin condición alguna el Poder Público, además se despreciaba en acervo cuando se atrevían a hacer uso de medios colectivos para disputar un beneficio modesto a los opulentos burgueses.

Se hace notar también que los códigos no hablan casi de la -- prestación de servicios y que consecuentes con los principios seculares que las inspiraron se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes.

Hoy dice la exposición de motivos "es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema".

Y las normas procesales en dicho proyecto se indican de la siguiente manera:

XX. "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de un consejo de conciliación y arbitraje formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a --- elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos trataamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, des--cendientes, ascendientes o hermanos. El patrón no podrá --eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Muchos diputados suscribieron el proyecto, conformes en lo general y apoyando en todas sus partes presentando el dictamen el 23 de enero de 1917 pero con una modificación, que consistía en suprimir la frase "a virtud del escrito de compromiso" con el objeto de imponer la obligatoriedad del arbitraje en los conflictos laborales. Además con ello se desecha cualquier supuesto de arbitraje burgues para dar vida y contenido al nuevo concepto de Jurisdicción Social. El dictamen fue aprobado en la constitución actual y los textos definitivos de las normas procesales quedaron concebidos en los términos siguientes:

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por

haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Como se puede observar en todas ellas queda desechada la idea de juicio del derecho procesal civil y substituida por conflicto que es un concepto distinto, típico del derecho procesal del trabajo. Se nota claramente la tendencia protectora y reivindicadora de todos los trabajadores entre los que se encuentran: obreros, jornaleros, empleados particulares, y públicos, domésticos y artesanos. La intervención del Estado político o burgués en las relaciones entre trabajo y capital deberá ser conforme al ideario y normas de el artículo 123 en concordancia con las atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 73, 89 y 107 de la constitución política. Y respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto de

por el Arbitraje, la substitución de la voluntad de las partes se efectúa a través de un tercero, juez o tribunal que decide el conflicto para conservar el equilibrio entre aquellas, independientemente de las personas en pugna y del fondo de las controversias laborales.

Pero los conflictos colectivos de trabajo, entre obreros y patrones, (y hablamos de ellos porque sin duda son los mas frecuentes), surgieron en una época impreparada para resolverlos y lo está todavía. Podríamos señalar dos maneras conocidas de resolverlos, mediante la lucha social entre los obreros y los empresarios o por procedimientos jurídicos.

En el primer caso tenemos: a) Las huelgas, que surgieron como una rebelión de los obreros en contra de la injusticia y cuya finalidad es la búsqueda de un orden jurídico justo que tiene por objeto ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden -- justo en la empresa y, b) los paros.

En el segundo caso, existe un tribunal al que pueden o deben concurrir las partes, según el sistema que indique la ley, ya sea voluntario u obligatorio de arbitraje. Desde luego es posible combinar los su-- puestos señalados, es decir, la legislación puede autorizar por ejemplo la huelga y organizar sistemas de arbitraje voluntario. Incluso han existido legislaciones que practican la combinación de huelga con arbitraje - obligatorio.

En lo que se refiere al resto de los conflictos, como todos son de carácter jurídico tienen que ser resueltos por los tribunales.

Se ha dicho que la conciliación es la aveniencia que sin necesidad de juicio, tiene lugar entre las partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una de las partes trata de entablar un pleito contra otra.

Cuando los obreros están en desacuerdo con su patrón encaran a unos cuantos, la misión de hablar con él, exponerle sus quejas y pretensiones y discutir las bases de un arreglo: en este caso se trata de conciliación y la situación se caracteriza por el hecho de que los interesados discuten libremente entre sí la cuestión que les importa, tratando de llegar a un arreglo, pero no ceden en favor de nadie ninguna parte del derecho que les es propio, de discutir sus asuntos.

Algunos autores erróneamente han llegado a estimar que la conciliación tiene carácter de transacción, cosa que no cabe ya que la conciliación es simplemente un procedimiento de avenio y la transacción un contrato que incluye no sólo la prevención del conflicto sino renuncia recíproca de derechos.

Si las partes no se ponen de acuerdo en forma particular o privadamente, la ley de trabajo mexicana dice que los órganos jurisdiccionales del Estado tienen el deber de provocar la conciliación, la cual es trámite obligatorio en los conflictos individuales y colectivos jurídicos.

Además la doctrina sostiene que los patrones y obreros no pueden rehusarse a someter a la conciliación de las Juntas respectivas, las diferencias que surjan entre el capital y el trabajo, pues la Constitu-

~~ción no establece la facultad de sujetarse a la decisión de estas juntas, -~~
sino que impone a patrones y obreros la obligación de someter sus con--
flictos a ellas.

Por conciliación por tanto dice el maestro Trueba Urbina,⁵³
debemos entender "los actos de las partes que por sí mismas, o con in-
tervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto -
mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales con--
grados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores".

Esta función de conciliación corresponde oficialmente a las -
Juntas Locales y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje,
en sus respectivas jurisdicciones, lo mismo que al Tribunal Federal de
Conciliación y Arbitraje y a la Comisión Sustanciadora de los Conflictos
en el Poder Judicial Federal.

El otro medio de solución de los conflictos de trabajo es el -
arbitraje, pero no un arbitraje privado sino obrero, cuya función es ente-
ramente distinta; porque mientras el primero fue establecido para diri-
mir las diferencias individuales entre personas privadas; el arbitraje o-
brero, es una institución oficial que tiene por objeto: a) prevenir los con-
flictos entre el capital y el trabajo y, b) presentar a las partes, bases -
para que esos conflictos puedan ser resueltos, si se aceptan esas bases;
tienen carácter público y es establecido y organizado por disposiciones
de la ley.

La institución del arbitraje en nuestro país ha tenido dos fa-

53. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit, Pág. 190.

ses en la evolución de la jurisprudencia: En un principio se sostuvo que los trabajadores y patronos tenían derecho de negarse a someter al arbitraje oficial sus diferencias individuales que atañen a un trabajo que ya expiró, a no ser que se sometieran voluntariamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en calidad de árbitros; declarando a su vez como institución oficial el arbitraje obrero creado para prevenir y presentar bases de solución de los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo, que ordinariamente trascienden al orden de la sociedad y al desarrollo y prosperidad o ruina de las industrias, proporcionando a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades.

Posteriormente la Corte cambia de rumbo y dice que el arbitraje es obligatorio para conflictos colectivos e individuales, depurando y perfeccionando su doctrina en posteriores fallos que pronto constituyeron jurisprudencia firme y reiterada; a tal grado que la obligatoriedad del arbitraje se consolidó definitivamente en las leyes del trabajo.

Sin embargo, el arbitraje obligatorio en los conflictos de trabajo tiene una excepción : el ejercicio del derecho de huelga, en cuyo caso no hay arbitraje obligatorio sino potestativo para los obreros y cuya sumisión a las Juntas obliga a los patronos a someterse también. Incluso esta tesis constituyó jurisprudencia desde hace varios años. Y en consecuencia, la Corte en estos casos, de acuerdo con las disposiciones relativas de la ley ha declarado la constitucionalidad del compromiso arbitral en favor de la persona, comisión o tribunal que elijan libremente las partes para que resuelva el conflicto de huelga. Sólo en este caso se

~~admiten árbitros privados o autoridades distintas de las Juntas para re-~~
solver cuestiones de trabajo.

Mucho se ha dicho sobre el fracaso de el arbitraje en México, pero a pesar de sus vicisitudes y ataques, la institución subsiste a través del tiempo y encierra problemas humanos, pero no tiene un sentido social.

En realidad el ejercicio de la función arbitral en los conflictos de trabajo ha originado desde su implantación obligatoria hasta nuestros días, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejerzan tal función sin tomar en cuenta la naturaleza social del arbitraje, pues en la práctica han tratado de remediar a la justicia burguesa. Lo cual nos obliga a profundizar en las normas procesales del trabajo contenidas en el artículo 123, para que continúe la evolución tanto en la teoría como en la práctica sobre el arbitraje.

Los conflictos del trabajo, o sean las diferencias o pugnas entre el capital y el trabajo como factores de la producción e individualizados a través de trabajadores y patronos, cuando se llevan al campo jurisdiccional quedan sujetos a ciertas formalidades procesales para su decisión por tribunales laborales que en nuestro derecho se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La conciliación y el arbitraje no constituyen neologismos en las disciplinas laborales, puesto que tienen sus antecedentes en los procesos civiles, en los cuales se autorizaba el arbitraje privado; de tal modo que el originario arbitraje privado lo recogió la legislación laboral y

~~lo convirtió en una institución que nuestra jurisprudencia califica como~~
de derecho público.

Independientemente del nombre y de su concepción como tribunales sociales del trabajo, los conflictos del trabajo han requerido de normas específicas para su tramitación y decisión, tomando en consideración la naturaleza de los mismos, que son distintos de los juicios civiles o administrativos, porque los conflictos del trabajo se originan por disputas económicas entre los factores de la producción y por luchas sociales y pugnas entre dos clases cuyo contenido les da una característica especial; por lo que al examinar al régimen procesal del artículo 123 de la constitución actual se encuentra en la ideología de sus textos una transformación de la antigua función arbitral, así como principios y normas para la tramitación y decisión de los conflictos de contenido social. Ese conjunto de principios de tramitación y decisión constituyen el derecho procesal de los conflictos del trabajo en general.

Finalmente nos queda por enfatizar que se debe llevar a cabo en la práctica una función social en los conflictos de trabajo que diste mucho de ser burguesa, una genuina Jurisdicción social del trabajo que permita en realidad hacer efectiva la justicia social que emerge de el artículo 123 de la Constitución de 1917, en donde no sea la voluntad de las partes la que someta el conflicto en substitución de estas para que sea decidido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que sean los principios y las normas fundamentales tanto sustantivas como procesales de trabajo las que al margen de la voluntad de las partes impongan la deci-

ción de la controversia para el ejercicio de la función protectora, y tutelar y también reivindicadora de los derechos de los trabajadores frente a los empresarios.

La función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no sólo debe tener por objeto mantener el orden jurídico sino también el orden económico ejerciendo una actividad tutelar y reivindicadora de los derechos de los trabajadores, pues en la jurisdicción social del trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se van a substituir a la voluntad de las partes para la decisión del conflicto, como sí ocurre en los procesos de la jurisdicción burguesa, sino que en función de autoridad ejercerán una actividad social que les imponga el deber de aplicar los principios y las normas de trabajo, protegiendo y tutelando, así como reivindicando los derechos de los trabajadores.

3). - Ahora sí podemos explicarnos como la Teoría Integral es aplicable también a los conflictos de trabajo, porque como dice el -- Maestro Trueba Urbina, la Teoría Procesal de la Teoría Integral influye necesariamente en los conflictos entre trabajadores y patrones o entre sus organizaciones. ⁵⁴

Como la Teoría Integral explica la teoría del derecho del trabajo como parte del derecho social, su finalidad será la de proteger a to dos aquellos que prestan a otros sus servicios en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral, ya sean obreros, jorna leros, empleados al servicio del Estado, empleados en general, domést.

54. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit, Pág. 317

cos, artesanos, médicos, abogados, técnicos, ingenieros, peloteros, toreros, artistas etc. Es derecho nivelador frente a los empresarios o patronos y cuya vigencia corresponde mantener incólume a la jurisdicción para alcanzar así el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social que tiende a socializar los bienes de la producción. Anima también esta Teoría a practicar la Asociación Profesional y la Huelga como medios de solución para los conflictos.

Para corroborarlo, señalaremos algunas de las ideas de la Teoría Integral.

Esta teoría tiene su fuente en el proceso de formación y en las normas del derecho mexicano del trabajo y de la previsión social, así como en la identificación y la fusión del derecho social en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

En la interpretación económica de la historia del artículo 123 Constitucional, la teoría integral encuentra la naturaleza social, del derecho del trabajo, el carácter proteccionista de sus estatutos en favor de los trabajadores en el campo de la producción económica en toda prestación de servicios así como su finalidad reivindicatoria, todo lo cual se advierte en la dialéctica de los constituyentes de Querétaro que fueron los creadores de la primera carta de trabajo en el mundo. A partir de esta carta nace el derecho del trabajo.

Por fuente del derecho debemos entender la génesis de la norma y las diversas expresiones de la misma, el derecho legislado es espontáneo y la jurisprudencia, así como cualquier costumbre laboral pro-

teccionista de los trabajadores. Las fuentes de la teoría integral se encuentran en nuestra historia patria, contemplada a la luz del materialismo dialéctico, en la lucha de clases, en la plusvalía, en el valor de las mercancías, en la condena a la explotación y la propiedad privada y en el humanismo socialista, pero su fundamento, o mejor dicho, su fuente principal es el conjunto de normas proteccionistas y reivindicatorias del artículo 123 originario de la nueva ciencia social.

a). - Normas proteccionistas.

- I. - Jornada máxima de ocho horas
- II. - Jornada nocturna de ocho horas y prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y menores de 16 años y de trabajo nocturno industrial.
- III. - Jornada máxima de seis horas para mayores de doce años y menores de dieciseis.
- IV. - Un día de descanso por cada seis de trabajo.
- V. - Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes del parto y descanso obligatorio después de éste.
- VI. - Salario mínimo para satisfacer las necesidades normales del trabajador.
- VII. - Para trabajo igual, salario igual.
- VIII. - Protección al salario mínimo.
- IX. - Fijación del salario mínimo y de las utilidades por condiciones especiales, subordinados a la Junta Central de

Conciliación.

- X. - Pago del salario en moneda del curso legal.
- XI. - Restricciones al trabajo extraordinario y pago del mismo en un cien por ciento más.
- XII. - Obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.
- XIII. - Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes.
- XIV. - Responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- XV. - Obligación patronal de cumplir los preceptos sobre higiene y salubridad y adoptar medidas preventivas de riesgos de trabajadores.
- XX. - Integración de Juntas de Conciliación y Arbitraje con representantes de las clases sociales y del gobierno.
- XXI. - Responsabilidad patronal por no someterse al arbitrio de las Juntas y por no aceptar su laudo.
- XXII. - Estabilidad absoluta para todos los trabajadores sobre cualquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV. - Inexibilidad de las deudas de los trabajadores por cantidades que excedan de un mes de sueldo.
- XXV. - Servicio de colocación gratuita.

XXVI. - Protección al trabajador que sea contratado para trabajar en el extranjero, garantizándole los gastos de repatriación por el empresario.

XXVII. - Nulidad de condiciones del contrato de trabajo contrarias a los beneficios y privilegios establecidos en favor de los trabajadores o a renuncia de derechos obreros.

XXVIII. - Patrimonio de familia.

XXIX. - Establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez de vida, o de cesación involuntaria del trabajo, accidentes etc.

XXX. - Construcción de casas baratas e higiénicas, para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las cuales se consideran de utilidad social.

Estas bases constituyen estatutos proteccionistas de todos los trabajadores en el campo de la producción económica o en cualquier actividad profesional y en los llamados servicios personales, o de uso, - derechos sociales de la persona humana que vive de su trabajo, de la clase obrera, para su mejoramiento económico y consecuentemente su dignificación, derechos que deben imponerse en caso de violación patronal al través de la jurisdicción laboral de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

b). - Normas reivindicatorias.

VI. - Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas o patronos.

XVI. - Derechos de los trabajadores a coaligarse en defensa de sus intereses, firmando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. - Derecho de huelga profesional o revolucionaria.

XVIII. - Huelgas lícitas.

Estas tres normas reivindicatorias constituyen los derechos legítimos de lucha de las clases trabajadoras, que aún no han logrado su finalidad que es la socialización del capital. Ya que el derecho de asociación profesional no opera socialmente, y porque el derecho de huelga no se ha ejercido con sentido reivindicador, sino sólo con el fin de lograr un equilibrio ficticio entre los factores de la producción; ya que por encima de estos derechos se ha impuesto la fuerza de la industria, del comercio y de los bancos como el respaldo y el decidido apoyo del Estado que día con día consolida con más fuerza la democracia capitalista. La teoría - Integral del derecho del trabajo como teoría, se afirma y se forma con las normas proteccionistas y reivindicatorias que contiene el artículo -- 123 en sus principios y textos: el trabajador deja de ser mercancía o artículo de comercio y se pone en manos de la clase obrera instrumentos jurídicos para la supresión del régimen de explotación capitalista.

La teoría integral explica la teoría del derecho del trabajo - para sus efectos dinámicos, como parte del derecho social y por consiguiente como un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales, para alcanzar - el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia so--

cial que tiende a socializar los bienes de la producción, estimula la práctica jurídica revolucionaria de la huelga, en función del devenir histórico de estas normas sociales; comprende pues, la teoría revolucionaria del artículo 123 de la Constitución Política Social de 1917.

- I. - Derecho del trabajo, protector de todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral, ya sean obreros, jornaleros, empleados al servicio del estado, domésticos, artesanos, artistas, toreros, etc.
- II. - Derecho del trabajo reivindicatorio de la clase trabajadora para socializar los bienes de la producción en función de recuperar lo que le pertenece en función de la explotación secular del trabajo humano que acrecentó el capital y propició el desarrollo económico de la colonia a -- nuestros días. Es derecho legítimo a la revolución proletaria que transformará la estructura capitalista por la ineficacia de la legislación, de la administración y de la jurisdicción en manos del poder capitalista.
- III. - Derecho administrativo del trabajo constituido por reglamentos laborales para hacer efectiva la protección social de los trabajadores. Corresponde a la administración y especialmente al poder ejecutivo, el ejercicio de la política social y tutelar de la clase obrera, al aplicar los reglamentos no sólo protegiendo sino también redi--

miendo gradualmente a los trabajadores.

IV. - Derecho procesal del trabajo, que como norma de derecho social ejerce una función tutelar de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindicatoria fundada en la teoría del artículo 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la clase trabajadoras, su pliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas. En los conflictos de naturaleza económica puede realizarse la reivindicación proletaria, más que aumentando salarios y disminuyendo jornada de trabajo, etc., entregando las empresas o los bienes de producción a los trabajadores cuando los patrones no cumplan con el artículo 123 o la clase obrera en el proceso así lo estipule o planteé.

Para el maestro Trueba Urbina, el derecho social es precepto de la más alta jerarquía porque está en la Constitución y de la cual forman parte el derecho agrario, el derecho del trabajo y previsión social, así como sus disciplinas procesales, identificadas en los artículos 27 y 123. En la legislación mexicana el derecho social es el summun de todos los derechos protectores y reivindicadores de los obreros, campesinos, o de cualquiera económicamente débil, para compensar desigualdades y corregir injusticias sociales originadas del capital. Los elementos de la teoría integral son:

a). - El derecho social proteccionista y

b). - El derecho social reivindicador.

El derecho del trabajo para todo prestador de servicios, es proteccionista y reivindicatorio, ya que la norma de trabajo es aplicable no sólo al obrero estrictu sensu, sino al jornalero, empleado, doméstico, artesano, técnico, ingeniero, abogado, petrolero, etc. El derecho mexicano del trabajo tiene esta extensión que no reconocen otras legislaciones. La generalidad de los tratadistas dicen que el derecho de trabajo es el derecho de los trabajadores dependientes o subordinados, que nuestro derecho superó desde 1917 al identificarse con el derecho social en el artículo 123, haciéndolo extensivo a los trabajadores autónomos. De aquí se deriva el concepto de la clase obrera en el cual quedan comprendidos todos los trabajadores: Del derecho obrero al derecho de la actividad profesional y aplicable a todos los prestadores de servicios, inclusive los profesionales de las ciencias y las artes.

La huelga como derecho reivindicatorio de los trabajadores y como una garantía social, fué expuesta por el maestro Trueba Urbina en su obra la Evolución de la Huelga, que fue publicada en el año de 1950 y nos dice que: En México el derecho de huelga se mantendrá incólume mientras subsista el régimen de producción capitalista, y este derecho constitucional responde al principio de la lucha de clases; si en el futuro se suprimiera o nulificara el derecho de huelga en nuestro país, en ese momento se encendería la tea de la revolución social y nuestro pueblo estaría en vías de realizar su bienestar material y su destino histórico; entonces como consecuencia de esta revolución, se transformaría el esta-

do y sus instituciones.

Tal es la importancia que reviste el derecho de huelga.

La huelga no es el porvenir de una esperanza del proletariado para la transformación del régimen capitalista, sino la piedra de toque de la revolución social.

Nuestra idea de la Justicia Reivindicadora va más allá de lo que los juristas y filósofos de nuestros tiempos piensan, aún aquellos -- que enseñan que la justicia social es la justicia del derecho del trabajo, como derecho de integración, regulador de relaciones entre los miembros de una clase social y el Estado, porque la función distributiva de la justicia social incluimos como su base y esencia la acción reivindicadora, que no se satisface con el mejoramiento económico de la clase obrera, con normas niveladoras es indispensable que la clase obrera recupere todo aquello que le pertenece y que ha sido objeto de explotación secular. Por esto decimos que: La justicia social es justicia distributiva, en el sentido de que ordena un régimen que las desigualdades tradicionales han mantenido desordenadamente: sólo restableciéndose este orden se reivindica el pobre frente al poderoso. Tal es la esencia de la justicia social.

Esta es la justicia social del artículo 123, reivindicadora y no sólo de equilibrio económico de la clase obrera. La reivindicación -- tiende al reparto equitativo de los bienes de la producción o socialización de éstos. Establecer el orden económico es socializar los bienes de la

~~producción~~ acabando el desorden que implica la mala distribución de los bienes.

En esta forma vamos descubriendo el artículo 123, en el -- cual se consignan tanto las normas igualadoras, en una palabra protec-- cionistas de los trabajadores, así como los derechos reivindicatorios -- encaminados a realizar la revolución proletaria que de acuerdo con nues-- tra constitución social, solo implicaría el cambio de la estructura eco-- nómica, socializando las empresas y el capital, por no haberse conse-- guido por medio de la evolución jurídica pues ni la legislación ni la juris-- dicción del trabajo lo han logrado hasta hoy, ni se lograrán con la nueva ley laboral de 1970.

Frente a la opinión generalizada de los tratadistas del dere-- cho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que estas discipli-- nas son el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y - de su función expansiva del obrero trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra Teoría Integral del derecho del tra-- bajo y de la prevención social no como una aportación jurídica personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución de 1917, anterior a la terminación de la primera guerra mundial de --- 1918 y firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relacio-- nes del precepto citado, cuyas bases integran los principios revoluciona-- rios del derecho del trabajo y de la prevención social, descubrimos su - naturaleza social proteccionista y reivindicatoria a la luz de la Teoría - Integral, la cual resumimos aquí.

1) La Teoría Integral divulga el contenido del artículo 123 cu ya grandiosidad insuperada hasta hoy, identifica el derecho del trabajo - con el derecho social, siendo el primero parte de este, en consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2) Nuestro derecho del trabajo a partir del primero de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, obreros domésticos, toreros, etc., a todo --- aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados subordi nados o dependientes y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del código civil, así como las relaciones personales entre fac tores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del código de - comercio son contratos de trabajo. La nueva ley federal del trabajo re- glementa actividades laborales de las que no se ocupaba la ley anterior.

3) El derecho mexicano del trabajo, contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que estos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción - que provienen del régimen de explotación capitalista.

4) Tanto en las relaciones laborales, como en el campo del proceso laboral, las leyes de trabajo deben proteger y tutelar a los tra- bajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están - obligados a suplir las quejas deficientes de los trabajadores (artículo 107

Fracción II, de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de la clase obrera.

5) Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución Social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de la explotación del hombre por el hombre. La Teoría integral es, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los que viven en nuestro país.

De todo lo expuesto queda plenamente justificada la denominación y función de la Teoría Integral: es la investigación jurídica y social, en una palabra científica del artículo 123 por el desconocimiento del proceso de formación del precepto y frente a la incomprensión de los tratadistas e interpretaciones contrarias al mismo de la mas alta magistratura.

Hubo necesidad de profundizar en la entraña del derecho del trabajo para poder percibir su identificación con el derecho social y su función revolucionaria, componiendo cuidadosamente los textos desintegrados por la doctrina y la jurisprudencia mexicanas seducidas por imitaciones extralógicas, a fin de presentarlo en su conjunto maravilloso e integrado en su propia contextura: en su extensión a todo aquel que pres

ta un servicio a otro, en su esencia reivindicatoria y descubriendo en el mismo el derecho inmanente a la revolución proletaria; por ello, la teoría que lo explica y difunde es integral.

A la luz de la Teoría Integral, nuestro derecho del trabajo - no nació del derecho privado o sea desprendido del código civil, sino de la dialéctica de la revolución mexicana es un producto genuino de esta, - no tiene ninguna relación o parentesco con el derecho privado: es una norma eminentemente autónoma que contiene derechos materiales e inmanentes y exclusivos para los trabajadores que son las únicas personas humanas en las relaciones obrero-patronales.

Por tanto, el jurista burguez no puede manejarlo legalmente en razón de que está en pugna con sus principios por lo que incumbe al abogado social luchar por el derecho del trabajo.

En conclusión para poder resolver los conflictos que a diario se presentan entre el capital y el trabajo que hoy son mucho más frecuentes es indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca una corriente de relaciones que provoque un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio como hasta hoy. Además hay que cimentar solidamente las bases en que se inician las agrupaciones obreras y estar concientes de que de dichas bases la más esencial es el reconocimiento recíproco de derechos y deberes que establezca el respeto de las entidades activas e inteligentes del país. Y por último hacer un análisis sereno y concienzudo de las

El derecho del trabajo no es pues, sino un derecho esencialmente humano cuya mira debe ser la de resolver el derecho del hombre a la existencia en condiciones que aseguren la dignidad de la persona humana; además se debe estructurar para vivir diariamente en la actividad de trabajadores y patronos. Debemos lograr que el derecho del trabajo se desenvuelva en la realidad de las empresas y de las industrias, en la realidad de su actividad y de sus prácticas y costumbres. No indica nada de esto un menoscabo en la ley, pues sabemos que su función es importantísima ya que tiene que consignar el mínimo de beneficios que ha de disfrutar el trabajador en toda relación de trabajo. Un factor muy importante en la formación y aplicación del derecho del trabajo es la magnitud social y económica de los conflictos obrero-patronales y la violencia de sus luchas, que reclaman una intervención especial pero sobre todo rápida y efectiva.

CONCLUSIONES

1. - El individuo para vivir en sociedad, para poder subsistir tiene necesariamente que laborar. Por su trabajo deberá obtener un pago que le permita satisfacer sus necesidades. De manera que la obra humana se debe valorar y retribuir en la forma merecida, pues por no hacerlo es precisamente por lo que aparecen los Conflictos de Trabajo.

2. - La historia ha sido testigo de los abusos y explotaciones que ha sufrido el trabajador, cuya solución cuando la hubo fue lenta y a veces ineficaz. Hoy las normas procesales en el artículo 123 constitucional, buscan dar la máxima protección al trabajador. De modo que el problema no está en mejorar nuestra ley, sino en saber aplicarla correctamente, de lo contrario tanta protección podría resultar perjudicial.

3. - Los conflictos de trabajo no son causa sino efecto de la injusticia social y de desequilibrios económicos. Tal vez cuando esto se resuelva desapareceran las actuales controversias de trabajo, que son -

~~el resultado de las luchas entre las clases integrantes de una sociedad.~~

Como se puede ver lo que nos urge es acabar con la tremenda lucha de - clases que persiste en la actualidad, y para lo cual se requiere de la colaboración de trabajadores y propietarios.

4. - La naturaleza de los conflictos de trabajo estriba en una despersonalización de las partes en las contiendas de trabajo, ya que en la Constitución no se habla de contiendas entre trabajadores y patrones sino de conflictos entre el capital y el trabajo. Además en dichas contiendas se pone en juego la persona humana y por último, la acción gremial en estos conflictos tiene como finalidad hacer que el juez conozca del interés de la clase trabajadora en la suerte de cada uno de sus miembros.

5. - Al ver el daño que causaba a nuestra sociedad los conflictos de trabajo se vió la necesidad de crear un derecho procesal del trabajo, cuya función fuera: tutelar y reivindicar en forma efectiva a los proletarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Igualmente llevar a cabo el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y la salvaguarda de sus derechos.

6. - En algunas de las conclusiones anteriores hemos dado a entender que lo primero que debemos buscar es evitar el nacimiento de los conflictos, o sea atacar antes de que se presente el problema pero cuando ya se tiene, habrá que entender que es Conflicto de Trabajo y determinar el tipo de conflicto que se presentó. Es decir, hacer un análisis sereno y concienzudo de las cuestiones que se ventilen.

7. - En los códigos casi no se habla de la prestación de servicios, y consecuentemente, es preciso legislar sobre esta materia, cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados para que las diligencias no sean tan largas y onerosas.

8. - Por eso, en nuestra opinión la Conciliación y el Arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial la forma de solucionar los conflictos de trabajo, ya que su objeto es mantener el orden jurídico y económico, lo mismo que ejercer actividad tutelar y reivindicadora de los derechos de los trabajadores.

9. - Una buena ayuda para resolver estos conflictos que cada vez son mas frecuentes es dar margen para que obreros y patronos se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca una corriente de relaciones que provoque un acercamiento racional. Ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto.

10. - Es necesario cimentar sólidamente las bases en que se inician las agrupaciones obreras y estar concientes de que de dichas bases la mas esencial es el reconocimiento recíproco de derechos y deberes que establezca el respeto de las entidades activas e inteligentes del país.

11. - La influencia de la Teoría Procesal de la Teoría Integral es evidente en los Conflictos entre Trabajadores y Patronos o entre sus organizaciones. A través de ellas podríamos lograr la reivindicación económico-social de los trabajadores: remuneración justa de la fuerza de trabajo, garantía de sus derecho y socialización de las empresas.

12. - Vemos la urgencia de una transformación social que diste mucho de ser burguesa, que la jurisdicción social del trabajo permita hacer efectiva la justicia social que emerge del artículo 123 y en donde no sea la voluntad de las partes la que someta el conflicto en sustitución de estas para que lo decidan las Juntas de Conciliación y Arbitraje sino - que sean los principios y las normas fundamentales, las que al margen de la voluntad de las partes impongan la decisión de la controversia para el ejercicio de la función protectora, tutelar y reivindicadora de los derechos de los trabajadores frente a los empresarios.

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

J. CASTORENA, Manual de Derecho Obrero, Fuentes Impresores -- S.A., México, 1971.

GUILLERMO CABANELLAS, Introducción al Derecho Laboral, Editores Libreros, Buenos Aires, 1960.

CODIGO DE HAMMURABI, Delegation en Perse, Memories IV, Ernest Leroux Editeur, 1902.

DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Vol I y II, - Editorial Porrúa S. A., México, 1969.

DE PINA RAFAEL, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Botas, México, 1952.

CHAVERO ALFREDO, Publicado por Vicente Riva Palacio, México a - Través de los Siglos, Historia Antigua y de la Conquista, Editorial - Cumbre S. A., México, 1967.

GARCIA OVIEDO, Tratado Elemental del Derecho Social, Madrid, - 1934.

GUERRERO EUQUERIO, Manual del Derecho del Trabajo, México, - 1963.

GOMEZ GRANILLO MOISES, Breve Historia de las Doctrinas Económicas, Editorial Esfinge S. A., México, 1967.

KROTOSCHIN ERNESTO, Instituciones del Derecho del Trabajo, T.I.

LUIGI DE LITALA, Derecho Procesal del Trabajo, Vol I, Buenos Aires, 1949.

MAX KARL, El Capital, Vol I, Chicago Charles H. Keer & Company 1921, Translated from the third german edition by Samuel Moore and Edward Aveling.

PARIAS LUIS HENRI, Historia General del Trabajo, Prehistoria y Antigüedad, Editorial Grijalbo S. A., México-Barcelona 1965, traducción de Joaquín Romero Maura.

PEREZ BOTIJA EUGENIO, Curso de Derecho del Trabajo, Madrid, - 1957.

QUIROZ MARTINEZ, El Problema del Proletariado en México, México 1934.

RECOPIACION DE LEYES DE LOS REINOS DE LAS INDIAS.

SANCHEZ ALVARADO ALFREDO, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Vol I, México, 1967.

SEVERO IGLESIAS, Sindicalismo y Socialismo en México, Editorial Grijalbo, México, 1970.

TRUEBA URBINA ALBERTO, El Nuevo Artículo 123, Porrúa, S.A., - México, 1971.

TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S. A., México 1970.

TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, - Editorial Porrúa S. A., México, 1971.

L E G I S L A C I O N E S .

5 de febrero de 1917, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

10. de abril de 1970, Nueva Ley Federal del Trabajo.