

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

16/ agosto / 73

19/ Hs.

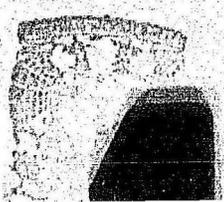
LOS CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES

EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

EVARISTO RAMOS VARGAS

MEXICO. D. F. — 1973





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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 LA MEMORIA DE MI PADRE.

SR. J. JESUS RAMOS PEREZ.

A MI MADRE.

SRA. MA. DE LA LUZ VARGAS VDA.

DE RAMOS.

CON CARIÑO Y GRATITUD.

A MIS HERMANOS Y FAMILIARES.

EN TESTIMONIO DE MI AFECTO.

A MI ESPOSA E HIJOS.

**POR SU ABNEGACION, APOYO MORAL Y
ESPIRITUAL.**

AL SEÑOR LICENCIADO.

IGNACIO OLVERA QUINTERO.

CON SINCERO AGRADECIMIENTO.

A LOS SEÑORES LICENCIADOS,

DON FELIX GALINDO D. B.

Y

JORGE NUÑEZ ACH.

CON MI GRATITUD POR SU APOYO MORAL
E INTELLECTUAL.

P R O L O G O

Considero necesario señalar al honorable jurado, antes de iniciar el tema del que más adelante me ocuparé, que la sencillez y modestia con que fué elaborado este trabajo, no se debe precisamente a falta de voluntad para ahondar en el mismo, sino que la realidad es, que, como todo alumno egresado de la facultad, me encuentro con la interrogante de cómo poder exponer el tema que he escogido; con lo afirmado no pretendo justificar mi ignorancia para redactar esta tesis, por el contrario, destaco la inapreciable ayuda que me ha proporcionado el director de la misma, así como los diversos autores que he consultado, especialistas en materia laboral, y fundamentalmente la Nueva Ley Federal del Trabajo, a la luz de la cual hablaré sobre "Los Conflictos Jurídicos Individuales en la Nueva Ley Federal del Trabajo".

Los conflictos entre trabajadores y patrones son tan antiguos, que su nacimiento podría situarse desde el momento en que surge el desequilibrio entre los factores de la producción, originando éste por la ambición desenfrenada del fuerte sobre el débil, negándole la libertad para convertirlo en su esclavo.

Dentro de la evolución del mundo, los pasos de la humanidad se cuentan por sus problemas, del mismo modo que en economía se dice que cada nueva necesidad señala un progreso en la vida del hombre, cada nuevo problema marca en la historia una nueva preocupación, un nuevo esfuerzo del hombre para superarlo.

El complejo de problemas que rodean a la humanidad, es virtualmente el mismo, pero de su complejidad colectiva proviene la marcha incesante que realiza el hombre de problema en problema. Cada nueva época se caracteriza por la atención preferente de alguno de ellos, y cuando se le estudia, como por sorpresa se descubre que es tan antiguo como el mundo mismo; y sin embargo es propio de la época, sólo que es en ella cuando adquirió lineamientos predominantes y específicos, que lo caracterizan en un momento dado.

En realidad, el hombre va solamente resolviendo fases del gran problema, del problema supremo de la vida, conservación y perfeccionamiento de la humanidad. En la atención de cada una de estas fases se concentran todas las energías de la época y su solución es seguida por una etapa de satisfacción plena.

El siglo XIX fué, quizá, un siglo que se sentía satisfecho; la adopción de formas políticas, teóricamente perfectas, llevó a los hombres a la convicción de que la civilización había llegado al pináculo; en cambio hoy, por lo contrario, vivimos momentos de angustia e inseguridad por la transición de costumbres, y por la profunda inquietud de las generaciones actuales.

El problema económico social, y muy especialmente en cuanto a la organización de la producción y la distribución de la riqueza, embara la atención de nuestra época, aparece ante muchos como un obstáculo invencible que deberá superarse para continuar la marcha ascendente de la cultura, en realidad su resolución, dentro de la imperfección inevitable de las cosas humanas, significará un grado de adelanto, y dejándolo atrás, la humanidad continuará su avance enfrentándose siempre con nuevas dificultades en su ininterrumpible progreso.

La pervertida organización y defectuosa distribución de la riqueza en el mundo actual, repercute intensamente en todos los campos del complejo social; puede afirmarse que casi todos los movimientos sediciosos en el mundo, la tienen como causa y todos la tienen por pretexto, es tema obligado de todas las publicaciones y punto previo de iniciación de todos los programas o plataformas de partido.

Su importancia avanza día a día, y así como las eternas corrientes disolventes, las mismas ambiciones anarquizantes de siempre, presentan como postulado primero la destrucción del orden económico existente, creando un caos dentro de la sociedad y desconcierto que se puede calificar como "El gran problema de la Humanidad".

La Cuestión Social es la forma suprema del problema de nuestra época, que hay que intentar resolver principalmente, para que la humanidad pueda seguir su marcha, del estudio en particular de cada problema, es una necesidad urgente en cada rama de la cultura y la ciencia.

Por las razones apuntadas y el deseo de actualizar el estudio de los conflictos jurídicos individuales encuadrados dentro de las reformas a la Nueva Ley Federal del Trabajo, forman la piedra angular del tema que a continuación expongo.

C A P I T U L O I

CONFLICTOS DE TRABAJO

C A P I T U L O I

CONFLICTOS DE TRABAJO

A.—CONCEPTO. — Trataré de exponer tan apasionante tema con la mayor claridad posible, en consecuencia, considero necesario, aun cuando estas primeras líneas serán leídas por personas doctas en la materia, hacer un pequeño preámbulo para destacar la diferencia que presentan las palabras conflicto y controversia.

En materia jurídica, y especialmente en la práctica forense, es muy común oír hablar de conflictos o controversias que surgen entre las partes, sin embargo, cada una de ellas tiene un significado y contenido diferente, encontrando que CONFLICTO proviene de la preposición latina CUM y del verbo FLIGERE, y que tiene un significado similar al de la voz CONTROVERSIA, que proviene de la preposición latina CONTRA y del verbo VERTERE (supino: VERSUM): ambos sustantivos denotan la proyección de fuerzas opuestas, que se dirigen al mismo punto; de tal suerte, "CONFLICTO, 'es el punto en que aparece incierto el resultado de la pelea', mientras que CONTROVERSIA 'es una discusión larga y reiterada entre dos o más personas'", según el Diccionario de la Real Academia Española. (1).

"El sentido general que se deriva de ambas expresiones es el de una oposición dinámica nacida de una diferencia de origen intelectual o volitivo, ideológico o de hecho, que se presente de muy diversas maneras: como una diferencia en el modo de concebir o interpretar algo; como contraste de opiniones respecto de la aplicabilidad de un principio general a una situación dada; como una oposición de voluntades en relación con un objeto determinado; como una colisión de intereses; como choque entre la realidad y una cierta pretensión; como pugna entre la conducta y la norma; como una contradicción entre lo que es y lo que debe ser, o lo que se pretende que sea; como una antítesis entre la manera en que debió procederse y la conducta observada; etc."

(1).—Real Academia Española: Diccionario de la Lengua Española. Décima Sexta Edición. Págs. 333 y 347.

“Lo más que podría aceptarse para distinguir entre CONFLICTO y CONTROVERSIA sería que el primer vocablo se aplicara a la pugna entre las partes, mientras no trascienda a terceros, y que, con el segundo, se designara la actuación de esas partes cuando han llevado su CONFLICTO a la decisión de un tercero. Pero es ésta una distinción tan sutil y poco útil que prefiero entender las expresiones CONFLICTO y CONTROVERSIA en la más alta acepción, de manera que comprendan toda clase de oposiciones de trascendencia jurídica que producen un choque en sentido real o figurado, un choque entre ideologías, intereses, voluntades, pretensiones, actitudes, actuaciones, actos o hechos de dos o más personas entre sí o de una o más frente al contenido dispositivo de la norma. Dentro de la connotación de conflicto caben, por el consiguiente, los ilícitos penales, que implican un choque entre la conducta humana y el deber jurídico, si bien hay necesidad de aclarar, desde ahora, que el interés de este estudio no tiene liga principal con el derecho penal.” (2).

Ahora bien, de la transcripción anterior y de las definiciones apuntadas se concluye, como había dicho, solamente distinguir la acepción de dos palabras que fácilmente pueden confundirse, pero hechas las aclaraciones la meta de este estudio es tratar de exponer lo que en la vida diaria puede ser causa de un conflicto en materia de trabajo, y el procedimiento a seguir para resolver cada uno de ellos ante la autoridad competente.

Corresponde, según el orden que he trazado, hablar sobre los conflictos de trabajo en general, considerados éstos como las diferencias que surgen entre individuos que prestan su fuerza de trabajo y aquéllos en cuyo beneficio tiene realización el servicio personal que desarrollan los primeros; trabajadores y patrones, dos extremos en la producción, que en sus relaciones recíprocas originan conflictos o controversias de variados matices y que se presentan en formas diversas, encerrando cada uno de ellos contenidos distintos.

(2).—Jorge Antonio Zepeda: El Laudo Arbitral: Edit. Publicaciones Especializadas, S. A., 1a. Edición 1963.

Tomando en consideración las razones apuntadas, los conflictos de trabajo no pueden estudiarse como una unidad, la cual podría aparecer cuando de ellos se piensa en una forma global, es decir, cuando se habla de diferencias obrero-patronales que surgen con motivo del contrato de trabajo; pero de la generalidad de estos conflictos o controversias se debe descender a la singularidad para encontrar las diferencias que existen entre ellos y poder distinguirlos tomando en cuenta su naturaleza y finalidad, y después agruparlos conforme a su clasificación.

Cuando se habla de los CONFLICTOS DE TRABAJO en general, debe entenderse que se abarca en ellos no sólo las diferencias que surgen entre obreros y patrones, sino que comprende además esa misma denominación, las pugnas que pueden surgir entre organizaciones de trabajadores o entre patrones, que bien pueden ser de carácter jurídico, individual o colectivos en atención a las clasificaciones que posteriormente examinaré en el capítulo correspondiente. La doctrina ha aceptado una doble clasificación de los conflictos en materia de trabajo, distinguiéndolos en individuales y colectivos, por una parte, y en jurídicos y económicos por la otra; es oportuno hacer la observación que aun cuando el tema se refiere exclusivamente a los conflictos jurídicos individuales, no solamente me referiré a ellos sino trataré, aunque muy superficialmente, los conflictos colectivos económicos, dada la importancia que revisten dentro de este estudio, porque si hiciera caso omiso de ellos resultaría incompleta la exposición y distinción de cada grupo de conflictos en particular.

Ahora bien, una vez que he tratado de explicar en una forma muy general, los conflictos de trabajo, es necesario delinear los dos grandes campos en que se dividen éstos y cuáles son las diferencias que los distinguen para su estudio, en consecuencia:

Los conflictos individuales (son siempre jurídicos) surgen de las acciones que enderezan los obreros o patrones, en los cuales hacen valer los derechos subjetivos que les conceden sus respectivas relaciones individuales de trabajo, o cuando hay violación por cualquiera de las partes, de esos derechos. De tal manera que, la característica de los conflictos jurídicos individuales, consiste en que los

intereses que en ellos se ventilan son personales, o mejor dicho, son intereses que afectan a los trabajadores individualmente considerados frente a su patrón.

Mientras que los conflictos colectivos son de naturaleza diversa y se dividen a su vez en jurídicos y económicos, pues los intereses que en ellos entran en juego no se refieren a trabajadores aisladamente considerados, sino que son agrupaciones organizadas de éstos. De tal manera que el interés en juego en los conflictos colectivos no es el particular del trabajador como individuo, sino que es el interés del grupo, del organismo creado para defender los derechos de la clase obrera.

B.—ORIGEN DE LOS CONFLICTOS.—Considero necesario hacer un breve resumen de las causas que a mi juicio originan los conflictos de trabajo, esta apreciación personal trataré de exponerla dentro de un marco estrictamente académico, fuera de cualquier ideología o partido, y al abordar el tema necesariamente se debe traer a un primer plano la actividad humana "trabajo" y con ella las derivaciones que sobre la sociedad y el ser humano se producen a consecuencia de su evolución y organización.

Siendo el trabajo el factor fundamental y decisivo que determinó la transformación de la bestia en el ser pensante y que ha devenido por un trágico proceso contradictorio, transformándose en la fuente de sufrimientos para el hombre que trabaja, esa transformación a través de los siglos y por medio de los diversos sistemas de producción, han llegado a plantear en nuestros días la crisis ante la cual el hombre contemporáneo se pregunta, si esa lucha de los diversos sistemas de organización de la producción y por tanto del trabajo, son reminiscencia de todo lo que las generaciones que nos antecedieron legaron a la humanidad. Y si esto es así, para decirlo de una vez, los conflictos del trabajo no son otra cosa sino vivencias, manifestaciones de la lucha de clases.

Sirva de base el planteamiento anterior para afirmar que la organización del trabajo, ha devenido en la fuente de los conflictos que dividen en forma tan amenazadora a la actual humanidad, que impide por tanto un armonioso desarrollo en la vida del hombre.

La convivencia social considerada en todos sus aspectos, es decir la vida en común, trae como consecuencia el nacimiento de las clases sociales, las cuales deben ser definidas desde el punto de vista de sus relaciones con la estructura de la producción, con ello encontraremos las diferencias sociales, que son fundamentalmente diferencias económicas que dependen y varían con las condiciones en que se realiza la producción.

En efecto, el sistema de producción capitalista, del cual México forma parte, es la causa primaria de las crisis periódicas cada vez más intermitentes y agudas, las que originan la destrucción en masa de la riqueza y es causa también de las brutales agresiones de los países super-industrializados que hacen víctima a los países sub-desarrollados, este sistema de producción capitalista es la causa última de la enajenación de la clase trabajadora, de la mayoría de los sectores de la clase media y como consecuencia de la misma, el nacimiento de los conflictos de trabajo en sus diversas modalidades.

Esa enajenación de la clase trabajadora la entiendo según explica Carlos Marx, como una carencia de libertad del trabajador para desenvolverse dentro del sistema capitalista, es decir, prestar en ocasiones sus servicios en actividades incompatibles a sus aptitudes y aún en contra de su voluntad, haciendo un análisis del problema, encontraremos primeramente que el trabajador al ponerse a disposición de su patrón, lo hace con el fin de obtener los medios para satisfacer sus más urgentes necesidades, aceptando sin reserva las condiciones que le fijen para desempeñar su labor, sin tomar en cuenta si el trabajo que va a desarrollar realmente le gusta y corresponde a su profesión, arte u oficio, resultando que el trabajo realizado será siempre deficiente por las causas apuntadas.

Para completar la exposición en relación con el origen de los conflictos en materia laboral, a continuación transcribo lo que al respecto escribe el Lic. Alberto Trueba Urbina en su obra,

“Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo”, en la que escribe: “Origen de los conflictos.—Los economistas clásicos distinguen tres agentes de la producción: la Tierra, el Trabajo y el capital. Estos tres factores producen conflictos

en las actividades industriales, pero principalmente los elementos dinámicos, Capital y Trabajo; el primero, por su afán exagerado de obtener mayores utilidades en detrimento del trabajo, y éste, por defenderse contra la explotación que implica la producción capitalista."

"Economistas modernos (como Paul Baran, Bettelheim, Golden Weiser, entre otros) que no siguen la doctrina marxista, también aceptan la división tripartita de los medios de producción; clasificación tradicional que mejor corresponde a la teoría de la formación de los precios. Empero, el pensamiento marxista rechaza la teoría de las tres fuentes de la renta, que domina en la literatura económica burguesa. Segal explica que el valor de las mercancías está constituido por la cooperación del trabajo, de la naturaleza y del capital. Cada uno de esos factores rinde, en el curso del proceso de producción, "un servicio productivo" que los otros dos no pueden proporcionar. Cada uno de ellos es indispensable para la producción.

Así es que cada uno de ellos recibe su parte del producto creado gracias a la acción conjunta. El obrero cobra por su trabajo salario; el capitalista recibe por los servicios" proporcionados por su tierra. Tal es la explicación de las rentas de las diferentes clases que predominan en la doctrina económica de los siglos XVIII y XIX. El mismo economista Gustavo Cassel) expone luego, que Marx ha desenmascarado la leyenda de las tres fuentes independientes de la renta, cuando enseña como las rentas de todos los explotadores, cualquiera que sea el reparto, no tiene más que una fuente: la plusvalía. Sigue la misma lucha en la historia contemporánea."

Continuando la exposición, el Lic. Trueba Urbina comenta al maestro Trinidad García en sus apuntes recopilados en su cátedra de Introducción al Estudio del Derecho del año de 1958.

"Entre el capital y el trabajo —dice Trinidad García— se han originado diferencias en las que cada una de las partes defiende y reclama lo que considera su derecho, o trata de satisfacer sus exigencias y sus ambiciones aun en perjuicio ajeno. Y a medida que las fuerzas contendientes han aumentado su importancia, paralelamente al desarrollo industrial que hemos anotado, las contiendas se han hecho más rudas; han adquirido caracteres de serios con-

flictos que al colocar en pugna a dos partes cuyo papel económico es eminente de cooperación, han restado vitales energías a la industria e influido por tanto perniciosamente en la general organización social”.

Finaliza el Lic. Alberto Trueba Urbina el tema diciendo: “La cooperación de los factores de la producción es exigencia fundamental del régimen capitalista; más como puede reclamarse cooperación cuando el capital ha venido ejerciendo tradicionalmente franca explotación del trabajo. He aquí, pues, el germen de los conflictos entre el Capital y el Trabajo; en pocas palabras, la lucha de clases. Por esto es certera la tesis de Marx: “La historia de toda sociedad hasta nuestros días no ha sido sino la historia de toda sociedad hasta nuestros días no ha sido sino la historia de la lucha de clases”.

“Las pugnas del trabajo se han venido agitando a través de los tiempos, condicionándose su desenvolvimiento a la acción sindical obrera que pugna por la reivindicación económico-social de los trabajadores: remuneración justa de la fuerza del trabajo y garantía de sus derechos. El fenómeno del trabajo ofrece serios problemas económicos y sociales, y provoca graves conflictos obrero-patronales, puramente obreros y patronales, relacionado con el contrato de empleo; lo que viene a justificar la función intervencionista del Estado moderno, manifestada en la especie por la expedición de leyes protectoras de los laborantes y por la creación de instituciones oficiales de conciliación y arbitraje para solucionar los conflictos contenciosos del trabajo”. (3).

DEFINICION DE LOS CONFLICTOS

Es difícil elaborar una definición concreta de los conflictos de trabajo, tomando en consideración la diversidad de matices que se pueden presentar al surgir éstos, es por ello quizá que los tratadistas en materia laboral no se han puesto de acuerdo para definir categóricamente, ¿qué son los conflictos de trabajo?, además cualquier definición al respecto resultaría incompleta.

(3).—Alberto Trueba Urbina: Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo; Editorial Porrúa, S. A., 1965.—Págs. 47 a 49.

En consecuencia, se puede afirmar que las definiciones sobre los conflictos de trabajo, no abundan en la doctrina, es por ello que he recurrido al pensamiento de algunos autores, transcribiendo su personal punto de vista, con el fin de ampliar en lo posible el concepto de los conflictos del trabajo y su clasificación.

Los escritores Walter Kaskel y Hermann Dersch al respecto escriben:—"CONFLICTOS DE TRABAJO.—Naturaleza y clase de Conflictos Laborales desde el punto de vista Sociológico.—Los conflictos laborales y el modo de resolverlos se distinguen en muchos aspectos esenciales de los conflictos que se presentan en otros campos del derecho. Esto se debe, en gran parte, a que en el derecho del trabajo prevalecen las normas jurídicas colectivas autónomas y que las relaciones Jurídicas individuales no desempeñan un papel exclusivo. De este modo, dentro de la estructura del derecho del trabajo, aparecen distintas formas de conflictos tanto en el plano colectivo como en el plano individual debe distinguirse entre los llamados conflictos colectivos (de intereses), los conflictos de derecho y las luchas colectivas de trabajo."

"Definición jurídica de las tres clases de conflictos.—Esta definición se infiere de la raíz sociológica, que se vió arriba, y que debe tenerse en cuenta para el concepto jurídico de cada uno de los conflictos mencionados."

"Según esto, los conflictos colectivos (de intereses) o conflictos colectivos arbitrables son conflictos entre organismos capaces de celebrar contratos de tarifa o acuerdos de empresa o acuerdos de servicio, con el fin de crear o de modificar normas jurídicas colectivas del derecho del trabajo mediante una de estas convenciones colectivas. Se les denomina "conflictos colectivos (de intereses). En ellos se trata de comprobar y de hacer constar cuál es la situación jurídica en determinado caso, sino que el objeto de encontrar una solución para el futuro en forma de una reglamentación colectiva. Si no se llega a un acuerdo, el procedimiento no termina, como se dijo, con una decisión sino con un laudo arbitral, que vale como proposición de una convención colectiva. En contraposición al derecho anterior, el laudo no es obligatorio ni puede ser declarado obligatorio.

La excepción que permitía la KRG 35 (abajo 56) ya no tiene aplicación práctica; existen algunas excepciones en el derecho de los países, que también se versan en el 56, como asimismo la particularidad que presentan las decisiones de las llamadas comisiones de conciliación y arbitraje”.

“Conflictos de derecho son conflictos que tienen por objeto la interpretación y la aplicación de normas jurídicas existentes por el Juez, el que al respecto está ligado por el derecho en vigor”.

“Luchas laborales son siempre conflictos colectivos y se ejecutan con los medios de lucha que conoce el derecho del trabajo; los más importantes son la huelga y el cierre. Estos medios se aplican para ejercer presión sobre el adversario, sin que esta presión tuviese necesariamente por fin influir en las condiciones de trabajo”. (4).

Para el profesor Carlos García Oviedo los Conflictos Individuales en materia de trabajo los considera de la forma siguiente:

“IDEAL GENERAL.—El derecho social se propone como estatuto de las clases trabajadoras, la protección de sus miembros, mediante las medidas e instituciones oportunas; pero se propone también introducir o mantener entre el capital y el trabajo las necesarias relaciones de armonía, en beneficio de los intereses generales de la producción y de la tranquilidad social”.

“Los conflictos obreros son conflictos de muy diversa naturaleza. Son, en primer término, conflictos jurídicos. Ordinariamente, afectan el contrato de trabajo, en alguna de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho, y con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos. Son también conflictos económicos, ya que atañen hondamente a la producción y ya que en ellos juegan preferentemente intereses de esta índole en las partes que contienden. Son, a veces, también conflictos colectivos de orden público. Las masas, cada vez más densas, que en ellos se agitan, las dificultades económicas que estos conflictos engendran en los hogares de los trabajadores. Las pasiones que exacerban, constituyen fuentes de peligros graves para el orden público, que justifican una intervención especial del Poder Público.”

(4).—Walter Kaskel y Hermann Desch. Derecho del Trabajo 5a. Edición, Edit. Roque Depalm.—Buenos Aires, 1961.—Págs. 509 a 511.

“Clases de Conflictos.—Los conflictos entre patronos y obreros son de dos clases: individuales y colectivos.”

“a).—Los conflictos individuales son lo que se originan entre un obrero y un patrón, a propósito del contrato de trabajo que tienen concertado, o de alguna de sus incidencias. Es un conflicto análogo, por su naturaleza y localización, a cualquier otro que entre particulares puede surgir respecto a los demás contratos de la vida. Hace suscitado, verbigracia, entre un operario y su empresa una dificultad concerniente a la forma de pago del Salario, a la época en que ha de efectuarse, al despido, al pago de las horas extraordinarias, a un accidente... Se trata, en estos casos, de la manera como ha de interpretarse el contrato o la legislación que le rige, problema jurídico que exige decisión de autoridad competente, en juicio contradictorio.”

“b).—Los conflictos colectivos son los que se producen entre grupos de obreros con patrono, o grupo de patronos, acerca del trabajo. Si pueden originarse por análogos motivos que los conflictos individuales, en aquellos casos en que una incidencia particular provoca la solidaridad de los trabajadores o de las Empresas, es más corriente que los conflictos colectivos se produzcan por motivos de esta índole, es decir, por asuntos que afectan a las bases del trabajo. La extensión creciente del llamado “Contrato Colectivo de Trabajo” hace hoy muy frecuente el conflicto de tipo colectivo entre patronos y obreros.” (5).

Para el profesor Ernesto Krotoschin, los conflictos jurídicos en materia de trabajo, los estudia de la siguiente manera:

“CONCEPTO Y CLASES DE CONFLICTOS LABORALES.—Por conflictos de trabajo se entiende las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral, sea que esta relación se haya establecido entre un patrono y un trabajador individuales, o entre grupos de trabajadores y patronos como tales.”

“Según intervenga en los conflictos partes individuales o partes colectivas, se habla de conflictos individuales o de conflictos colec-

(5).—Carlos García Oviedo: Tratado Elemental de Derecho Social.—Primera Edición.—Librería General de Victoriano Suárez.—Preciado No. 46.—Madrid, 1934.—Págs. 531 a 533.

tivos de trabajo. En doctrina se define a veces de manera distinta estas dos categorías de conflictos, no por la calidad de los litigantes —individuales o agrupaciones como tales— sino por el objeto del conflicto, o por el interés afectado”.

“El objeto de los conflictos individuales es, por lo general, la interpretación o el cumplimiento, o incumplimiento, de una relación laboral interindividual. Los conflictos colectivos pueden versar también sobre derechos subjetivos, p. ej. la interpretación o el cumplimiento, o incumplimiento, de una convención colectiva. Pero también pueden tener por objeto la creación de derechos nuevos, p. ej. cuando el conflicto gira alrededor del establecimiento de una nueva convención colectiva. En este último caso no se trata de controversias sobre derechos estatuidos con anterioridad al conflicto, sino que éste tiene por objeto una regulación nueva que debe crearse para lo futuro.”

“Conforme a esta última distinción entre conflictos sobre derechos estatuidos con anterioridad y otros que surgen a causa del establecimiento de nuevos derechos para lo futuro, se distinguen también entre los conflictos de derecho por un lado, y conflictos de intereses por otro”.

“La diferencia entre los conflictos de derechos y los de intereses suele manifestarse, sobre todo, en los distintos procedimientos previstos para resolverlos. Los conflictos de derecho, sean individuales o colectivos, se deciden comunmente mediante algún procedimiento judicial. En cambio, los llamados conflictos de intereses que son siempre colectivos, se ventilan con preferencia en procedimientos de conciliación y arbitraje.”

Finaliza su estudio el profesor Krotoschin, haciendo una clasificación de los conflictos de la forma siguiente:

“Tenemos entonces tres clases de conflictos: los de derechos, que se deciden mediante procedimientos judiciales; los de intereses, que se ventilan por lo general en procedimientos de conciliación y arbitraje; y, finalmente, los conflictos que no se adaptan a ninguno

de los procedimientos mencionados, las verdaderas luchas de trabajo, como la huelga en primer término". (6).

Por último, citaré al profesor Miguel Hernainz Márquez tratando de esta forma haber expuesto, de una manera más o menos amplia, las definiciones y conceptos que al respecto la doctrina estudia al tratar de definir los conflictos en materia de trabajo, y para tal objeto el profesor Miguel Hernainz escribe:

"LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SUS CLASES.—La idea general a todas las actividades y relaciones humanas, específicamente tuteladas por una rama jurídica, de presentar situaciones en las cuales determinadas conductas no se ajustan a las normas que las regulan, o más simplemente, de darse diversas interpretaciones subjetivas a un mismo hecho, con la consiguiente pugna o controversia que con motivo de ello se suscita, no encuentra una excepción en el derecho Laboral. Por el contrario, refiriéndose al trabajo, que es una necesidad vital para el que lo presta, suelen tener los conflictos que con él se relacionan una cadencia y una pasión más exteriorizadas que en las otras controversias de distinto orden. Esta pugna, fomentada interesadamente durante largos años, manteniendo la posición de las clases sociales como esencial y funcionalmente contrapuestas, ha encontrado una plausible superación de las modernas tendencias, mediante las cuales no se sitúan en contraposición continua al que trabaja y el empresario, sino que las estima como actividades distintas, pero económica, personal y laboralmente convergentes, en el interés superior de la producción y, en definitiva, a la idea nacional que a todos abarca."

Desde luego el maestro Miguel Hernains Márquez, haciendo el comentario anterior respecto a los conflictos jurídicos e individuales, propone la siguiente definición de los mismos:

(6).—Ernesto Krotoschin.—Curso de Legislación del Trabajo.—Editorial Depalma.—Buenos Aires, 1950.—Págs. 289 a 291.

“CONFLICTOS INDIVIDUALES: Puede afirmarse que el criterio inicial para diferenciarlos no puede ser el producirse mediante la unidad de litigantes. Son perfectamente admisibles los conflictos individuales producidos y dilucidados por una pluralidad de trabajadores. Por ello, la nota que ha de darles el carácter de individuales se encuentra especialmente constituida por referirse a divergencias entre la empresa y el trabajador o trabajadores, sobre la interpretación preferentemente jurídica de la relación de trabajo entre ellos existente, y sobre el cual mantienen puntos de vista distintos.”

“Se ha mantenido por algunos, la creencia de que el contenido esencial de este grupo de conflictos individuales era una esencia netamente jurídica, hasta el punto de que frente a ellos formaban grupos aparte los llamados conflictos económicos o de intereses” (7).

De las transcripciones apuntadas con anterioridad es pertinente aclarar que éstas, se refieren solamente a una parte de los escritores extranjeros que han dedicado su estudio a los conflictos en materia de trabajo, y después de examinar detenidamente los conceptos y definiciones que cada uno de ellos mencionan, encontramos que, la dificultad que la doctrina afronta para definir los conflictos de trabajo, en mi opinión es originaria, por la esencia misma que contienen cada conflicto en particular en la época y en el lugar en que se producen.

Por lo tanto, simplemente me he concretado a estudiar los autores en cita, en virtud de que con estas ideas nos podemos crear un concepto doctrinario de las diversas acepciones del tema, y a mayor abundamiento en el capítulo siguiente estudiaré con más amplitud, las definiciones y clasificaciones que de los conflictos de trabajo se ha hecho en el Derecho mexicano, refiriéndome también únicamente a algunos escritores.

Mientras tanto, queda confirmado el punto de vista general de la inconveniencia que existe para definir categóricamente los con-

(7).—Miguel Hernáinz Márquez.—Tratado Elemental de Derecho de Trabajo.—Instituto de Estudios Políticos.—Madrid, 1944.—Págs. 559 a 601.

flictos de trabajo, porque, para encontrar la uniformidad de criterios y para lograrlo, se debe empezar por estudiar cada conflicto en particular tomando principalmente como base, la causa que le dió origen en el lugar y tiempo en que se produjo, y estar en posibilidad de formular una definición concreta y después de desentrañar y agrupar la naturaleza de cada conflicto.

Realmente la dificultad que ha encontrado la doctrina para poder elaborar una definición completa de conflicto de trabajo en general, estriba en el hecho de que, no se trata de un solo conflicto ni de un grupo determinado de ellos, sino que se trata de una verdadera gama de causas que los pueden originar, causas éstas que al allanarse, conciliarse o resolverse eliminan definitivamente cualquier conflicto en potencia.

Se pueden señalar como causas fundamentales que originan un conflicto de trabajo, en primer lugar el hecho de que cualquiera de las partes, en un momento dado, violen tanto la ley como el contrato de trabajo que los rige y que puede tratarse ya sea de un contrato individual o colectivo o bien, cuando aparece el desequilibrio entre las fuerzas de trabajo y el capital; en consecuencia, la doctrina no debe detenerse para hacer un análisis más o menos completo de lo que puede encerrar una definición de conflicto de trabajo, más bien, su finalidad se debe encauzar hacia una meta para encontrar la base que elimine en lo posible el nacimiento de la mayor parte de los conflictos que ahora trata de estudiar.

En mi opinión, tratar de unificar el criterio para encontrar una definición completa y adecuada que sirva para el estudio de los conflictos de trabajo, no es más que un requisito doctrinal, pues la necesidad urgente y constante a la que debemos avocarnos es evitar los conflictos, y cuando éstos inevitablemente surgen, resolverlos por medio de sistemas más sencillos y procedimientos más ágiles.

Desde luego, apunto que la fórmula perfecta para resolver los conflictos de trabajo, radica en el estudio que cada país haga en su estructura económica, descendiendo hasta la fuente de donde éstos emanan o sea, a las empresas, industrias, talleres y el campo, viendo

y oyendo en cada lugar la necesidad que en particular le expongan cada parte y actuar según las necesidad que el caso requiera, dando la mejor opinión o consejo para evitar el conflicto; percatándose previamente del avance y desarrollo que ha alcanzado cada entidad y dictar oportunamente las normas y medidas conducentes de acuerdo con la estructura jurídica del país o Estado de que se trate.

En México, concretamente, se debe encomendar a los peritos en Derecho Laboral, legisladores y autoridades del trabajo, para hacer un estudio en cada una de las ramas y las fuentes de trabajo para desentrañar en las mismas, las causas que originan los conflictos en materia obrera y de esta forma estar capacitados para dictar las medidas necesarias y aplicables adecuadamente para que con ello se evite en gran parte el porcentaje tan elevado de los mismos.

A ese estudio previo a que me he referido en el párrafo anterior, se debe tomar en cuenta también de una manera fundamental a los factores de la producción, Capital y Trabajo, escuchando a cada parte sus problemas y necesidades, pero esto no en una forma personal, sino de grupo, para que de este estudio general que se efectúe de él mismo se pueda conocer más de cerca y a fondo los deseos, inquietudes y aspiraciones de cada clase, porque de no hacerlo así, de nada serviría cualquier intento que se realice en beneficio del trabajador, que es la parte más débil en el concurso.

Porque si en principio debemos reconocer que el capital tiene derecho a una ganancia lícita por su inversión en la producción también es necesario exigir que el trabajador tiene derecho a percibir una más justa y equitativa retribución por la prestación de sus servicios, en esta retribución no solo deben quedar comprendidos todos y cada uno de los derechos mínimos que actualmente la Ley Federal del Trabajo ya les garantiza, sino que, debe llegarse a un nivel más profundo, hasta lograr que esos derechos no queden siempre en ese mínimo, es decir, se debe luchar por obtener una más justa distribución en las ganancias de la producción, fijando mayores prestaciones para el trabajador y pugnar por el establecimiento de la jornada de 40 horas.

De llegar a lograrse tan envidiables anhelos, sería el principio

para acercarse un poco al lejano sitio desde el cual siempre han mantenido ignorado al trabajador tanto capitalistas como industriales, mismos que se complacen en ver como se debaten en la miseria la mayor parte de la población, por la que jamás han extendido la mano para ayudarla; pero desde luego este pensamiento es solo una utopía y volviendo a la realidad, nuevamente queda en suspenso el día en que pueda decir el trabajador con orgullo y satisfacción que, con el producto de su trabajo vive en unión de su familia como un ser humano.

CAPITULO II

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

C A P I T U L O I I

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

A.—BREVE COMENTARIO.—Una vez que dejé apuntado en el capítulo anterior la inexistencia de una definición concreta que comprenda el contenido esencial de lo que debe entenderse por conflicto de trabajo, a pesar de la amplitud con que se ha tratado el tema y después de analizar los diversos conceptos de algunos de los más destacados escritores en la materia, toca ahora hacer una exposición de la doctrina mexicana cuando estudia los conflictos de trabajo, encontrando también la existencia de diversos criterios en la misma, al pretender realizar una clasificación de ellos, logrando en mi concepto, agrupar a la mayor cantidad de los mismos, como más adelante veremos.

En México las causas que podemos esgrimir para que aún no se haya llegado a una uniformidad de criterio para definir y clasificar los conflictos de trabajo, se debe, en mi opinión, al hecho de tratarse de un derecho nuevo y aún en varios campos inexplorado; por otra parte, los escritores de derecho laboral al abordar este tema, han seguido los lineamientos de la doctrina extranjera tratando de encontrar una originalidad en sus exposiciones, pero considero que este fin no ha llegado a cristalizar hasta en tanto no se conozca a fondo las causas que originan los conflictos laborales en nuestro país, para poder encontrar la solución e ir eliminándolos antes de que éstos surjan.

Las diferentes clasificaciones que se han elaborado a propósito de los conflictos de trabajo, no son hasta el momento del todo satisfactorias, esta es la opinión unánime de los autores mexicanos y con la cual estoy totalmente de acuerdo, para lograr una clasificación más completa se ha recurrido a dos grandes grupos, el primero que los distingue por los sujetos que intervinieron y el segundo por la fuente de donde provienen, ya sea jurídica o económica.

Como ya expuse en el capítulo primero al tratar sobre el origen de los conflictos de trabajo, dije entonces que no se puede concebir a éstos en una forma global, es decir, como un todo homogéneo, sino que es necesario, para su estudio, hacer de esa generalidad una síntesis en la cual pueda encontrar acomodo cualquier conflicto una vez que de éste se haya encontrado la premisa que sirva para distinguirlo de los demás.

En consecuencia, la clasificación de los conflictos de trabajo no puede ser por ahora limitativa, sino simplemente enunciativa, tomando en consideración las razones que ya he dejado apuntadas, desde luego sobre este tema no creo haber aportado alguna modalidad teniendo en cuenta que por ahora no existe una base que justifique un cambio radical en las clasificaciones existentes en la doctrina mexicana, y como ésta a su vez ha tomado como modelo existentes en otros países, en el inciso siguiente, al tratar la Clasificación de la Doctrina, recurro a lo que han escrito los autores mexicanos.

B.—CLASIFICACION DE LA DOCTRINA.

El Lic. Alberto Trueba Urbina, al comentar la definición y clasificación de los conflictos de trabajo, escribe:

“DEFINICION DE LOS CONFLICTOS.—En nuestra obra principal, al tratar de los conflictos de trabajo, con toda intención no formulamos ninguna definición concreta, porque los conflictos o diferencias entre trabajadores y patronos son expresión de pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias, necesidades, etc., que se relacionan con el trabajo, y cuando aquellos no pueden avenirse, entonces se requiere de la intervención de un tercero que se encargue

de solucionar esos conflictos, llámense árbitros o tribunales, y entre nosotros Juntas de Conciliación y Arbitraje”.

“Para justificar ahora que era innecesario definir los conflictos, porque cualquier definición podría resultar redundante o incompleta, por no poder abarcar concretamente la variedad de causas que pueden originar esos conflictos o diferencias, vamos a reproducir las que han formulado los maestros más eruditos del extranjero a saber:”

“Krotoschin los define así: “Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (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 empleador o un trabajador y el Estado”.

“Pérez Botija, con más sencillez expresa: “Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que puedan producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados”.

“Cabanellas, recurriendo a la esencia misma de los conflictos de trabajo, 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, varios o la totalidad— siempre que se origine en el trabajo”.

“Los juristas mexicanos también han formulado intentos de definición”:

“Castorena, más que definir los conflictos, da una idea vulgar de ellos cuando dice: “La designación de los choques obrero-patronales con el término de conflictos, no carece de intención, expresa al mismo tiempo que el sentido de combate, la idea de aprieto, de dificultad casi insuperable para la solución de las diferencias”.

“Cepeda Villarreal, se expresa así: “Se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes —de la relación del trabajo— incapaz de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo”. Esta definición no solo es vaga sino confusa”.

“De la Cueva dice: “Los conflictos del trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

“Sin duda que la definición mejor elaborada es la del profesor De la Cueva, aunque él mismo expresa la imposibilidad de encontrar una fórmula perfecta y tiene razón, porque precisamente en su definición se incluye el definido y se omiten los casos respectivos de suspensión y resolución de las relaciones individuales o colectivas, la constitución de nuevas condiciones laborales, así como los hechos que tienen conexión con el trabajo. Precisamente, la misma disposición legal que invoca (art. 340, Frac. I) confirma nuestro punto de vista, en lo relativo a hechos conexos relacionados con el contrato de trabajo. Por otra parte, la propia terminología del artículo 123 de la Constitución supone el contenido de los conflictos, como controversias, choques, etc., estableciendo como sinónimos los vocablos de conflictos o diferencias, que hacen defectuosa la definición del maestro mencionado, que toma uno como esencia del otro. En efecto, la fracción XX del apartado A del artículo 123 dice:

“Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo . . .”

“Y la XXI, expresa: “Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje”.

“A la luz de la filología la sinonimia entre “conflictos” o “diferencias” es evidente. No obstante, Cepeda Villarreal en sus apuntes de aventura, como él mismo dice, a distinguir las diferencias de los conflictos; entender las diferencias como “controversias jurídicas” y los conflictos como “controversias económicas”, es simplemente una concepción personal y artificiosa, a la vez carente de fundamen-

to doctrinario y jurídico. Balella, en quien se pretende apoyar, también estima como sinónimos los vocablos "controversias" o "conflictos", cuando dice: "La competencia de la magistratura del trabajo comprende tanto las controversias jurídicas cuanto las controversias o conflictos económicos, esto es, tanto las que conciernen a la aplicación de los contratos colectivos y de otras normas existentes cuanto las que se refieren a las peticiones de nuevas condiciones de trabajo".

"Por tanto, no formulamos ninguna definición concreta de conflictos o diferencias del trabajo, sino que nos conformamos con expresar una idea de éstos en el sentido de que se trata de pleitos o pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patronos, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, que requieran intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos. Tal es nuestra visión de los conflictos de trabajo".

"Otra clasificación de los conflictos del trabajo, que puede colegirse de los artículos 340, 342, 352 y 358 de la nuestra Ley (anterior), es la siguiente:"

"a).—Obrero-patronales: Conflictos suscitados entre trabajadores y patronos con motivo del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él".

"b).—Interobreros: Conflictos entre trabajadores derivados del contrato de trabajo o de hechos estrechamente concadenados con él. Cuando la pugna surge entre sindicatos, al conflicto se le denomina intergremial o intersindical".

"c).—Interpatronales: Conflictos entre patronos originados por el contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con la relación obrero-patronal".

"En el primer Congreso de Derecho Industrial celebrado en México (agosto de 1934), los licenciados Almaraz, De la Cueva y Sánchez, en las ponencias que presentaron clasifican los conflictos del trabajo en la forma que sigue: jurídicos, económicos y sociales. Los primeros son individuales o colectivos, y puramente económicos los segundos; englobando en el tercer grupo las controversias entre diferentes agrupaciones o entre éstas y trabajadores individualmente

considerados, que obedezcan a factores sociales del momento (Almaraz). De la Cueva y Sánchez, propusieron la ya conocida clasificación: Individuales y Colectivos; subdividiendo éstos en jurídicos y económicos. Esta división es acertada”.

“La doctrina jurisprudencial mexicana, también divide los conflictos del trabajo en jurídicos y económicos; precisándolos en relación con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la forma siguiente”:

“Conflictos de carácter jurídico —sostiene la Corte Suprema— son los suscitados con motivo de la interpretación y la aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de las cuales las Juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional, y conflictos de naturaleza económica, los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación del servicio, en cuyo caso, las Juntas, más que aplicar el derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero-patronales”.

“En la ejecutoria de 8 de enero de 1926, Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, la Suprema Corte sitúa los conflictos jurídicos en el campo del derecho público como puede verse en seguida:”

“Consagrando nuestra Constitución, en su artículo 123, un principio enteramente opuesto al individualismo, es de estimarse que las controversias jurídicas entre el capital y el trabajo, han pasado del dominio del derecho privado, en que el Estado y la Sociedad están interesados indirectamente, al dominio del derecho público, del que es un ramo el constitucional, y en el que aquéllos tienen un interés directo, cualquiera que sea el lugar de la controversia, las personas interesadas y los intereses que se ventilen”.

“Esta tesis jurisprudencial ha originado confusiones porque supone que todas las controversias entre el capital y el trabajo son jurídicas, aunque no es tal su verdadero propósito; sin embargo, por un estudio incompleto de la materia, veintiséis años después, no falta quien a estas horas insista absurdamente en que todos los conflictos laborales son de naturaleza jurídica . . . , pues nuestro régimen jurídico político es de legalidad.”

“La naturaleza del conflicto nada tiene que ver con el carácter del órgano estatal que interviene en su solución; una cosa es la calidad o esencia del conflicto o controversia y otra que el órgano actúe conforme a la ley que lo crea, independientemente del régimen de que forma parte, que no puede ser otro que el legal, constitucional u orgánico. Es necesario, para que se entienda bien, repetir una vez más, que los conflictos jurídicos son controversias originadas por el contrato o la ley laboral, y los económicos provienen de mercados, costos, intensidad de labores, remuneraciones injustas, etc., que no regular la ley sino la economía; en éstos el legislador no prevé intencionalmente la norma aplicable, porque es imposible aprisionar este tipo de situaciones dentro del marco de la ley. Por otra parte, no hay que confundir el régimen de legalidad en que actúan las autoridades con la naturaleza de los conflictos laborales, ni menos soslayar la doctrina uniforme de los juristas, las prescripciones de la ley y las propias tesis jurisprudenciales al respecto. Los conflictos del trabajo, en consecuencia, pueden ser jurídicos y económicos en cualquier régimen de derecho, y la doctrina jurisprudencial de la Corte de hace más de cuatro lustros es reveladora del cambio social operado en las relaciones de trabajo que originariamente nacieron en el derecho privado y que después han pasado a formar parte del derecho público y social”.

“Precisamente conforme a la doctrina, a la ley y a la jurisprudencia invocadas, 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 y económicos;
- d).—Interobreros: individuales y colectivos;
- e).—Interpatronales: individuales y colectivos.

“Las diferencias entre una misma clase social, ya sean interobreros o interpatronales pueden ser, como se ha dicho, individuales y colectivos, pero únicamente de carácter jurídico”. (8)

Después de estudiar la clasificación y los conceptos que sobre los conflictos de trabajo hace el maestro Trueba Urbina, podríamos decir que están tratados en su totalidad, pero considero necesario am-

pliar un poco este tema aun cuando parezca que he abusado de las transcripciones, la justificación la encuentro en el hecho de que, sobre el estudio de los conflictos jurídicos en general tanto la doctrina extranjera como los escritores en Derecho Mexicano del Trabajo lo han hecho en una forma muy superficial, en consecuencia solamente puede apoyarse lo relativo a la definición y clasificación de los conflictos de trabajo, de acuerdo con los principios generales que ya he apuntado, es por eso que a continuación cito el criterio sustentado por el Lic. Mario de la Cueva con base en los estudios que al respecto ha realizado y desde luego para confirmar las opiniones personales que han quedado escritas.

El Lic. Mario de la Cueva, al referirse a la Clasificación de los Conflictos de Trabajo, escribe en su obra Derecho Mexicano del Trabajo:

“La clasificación de los conflictos de trabajo es otro de los problemas de la doctrina. Las soluciones no son del todo satisfactorias: La doctrina europea se limitó al estudio de los conflictos obrero-patronales, pero descuidó otras especies de conflictos de trabajo. El derecho norteamericano se dió cuenta de que, además de aquellos conflictos, existían otros y es así que en la Ley Wagner de 1935 (National Labor Relations Act) se crearon las Juntas de relaciones de trabajo con la finalidad, entre otras, de resolver los conflictos que surgieron entre dos agrupaciones obreras sobre el derecho a la contratación colectiva. Algunos países de la América del Sur han contemplado estos últimos y otros conflictos, pero es probable que la doctrina mexicana sea la más completa de todas. Otra fuente de confusiones se motiva en la circunstancia de que los autores no se han preocupado por descubrir los criterios que sirven de base a las clasificaciones”.

“A) La clasificación de los Maestros Mexicanos.—El maestro J. Jesús Castorena (Tratado de Derecho Obrero) anota que “el término conflicto no carece de intención, pues expresa la idea de combate y de dificultad, a veces casi insuperable, para la solución de

(8).—Lic. Alberto Trueba Urbina: Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo: Editorial Porrúa, S. A., 1965.—Págs. 51 a 56.

las diferencias". Toma como criterios para la clasificación de los conflictos de trabajo, en primer término, a los sujetos que intervienen en ellos, y después, la naturaleza de los mismos conflictos y en las páginas de su hermoso tratado presenta la siguiente clasificación:

A) Conflictos obrero-patronales, que son todos los que se desarrollan entre trabajadores y patronos. Se pueden subdividir, atendiendo ahora a la naturaleza de los conflictos, en conflictos colectivos e individuales, según el interés colectivo individual que esté en juicio y en conflictos colectivos y jurídicos, siendo aquéllos 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 ocurre frecuentemente que los derechos de los trabajadores entren en oposición; C) La tercera especie es la de los conflictos interpatronales, cuando, con ocasión de los contratos colectivos de trabajo celebrados conjuntamente por varios patronos, sus intereses llegan a estar en oposición; D) Vienen después los conflictos intersindicales o intergremiales, si tienen como actores a distintas asociaciones profesionales y propondremos como ejemplo, el ya conocido de la titularidad de un contrato colectivo".

"Concluye Castorena diciendo que "se entiende que el motivo de la dificultad de estas tres últimas especies de conflictos es el contrato de trabajo o una cuestión íntimamente relacionada con él".

"Otro distinguido profesor mexicano, Lic. Alberto Trueba Urbina (Derecho Procesal del Trabajo) propuso una clasificación que coincide, en sus aspectos principales, con la de Jesús Castorena: A) Los conflictos de trabajo se dividen, según los sujetos que resultan afectados, en conflictos obrero-patronales, interobreros, interpatronales e intersindicales; B) Una segunda clasificación divide a los conflictos de trabajo en dos grupos, individuales y colectivos, según el interés que se debate; C) Según su naturaleza, los conflictos, según cita que hace Trueba Urbina de García Oviedo, pueden dividirse en jurídicos y económicos, clasificación esta última que fué formulada por Mario de la Cueva y Antonio S. Sánchez, agrega Trueba Urbina, en el Congreso Mexicano de Derecho Industrial de 1934; D) Ahora bien, si se combinan estos diferentes criterios, resultan ser indivi-

duales jurídicos, colectivos jurídicos y colectivos económicos; B) Los conflictos interobreros, interpatronales e intersindicales son siempre de naturaleza jurídica, pero pueden ser individuales o colectivos”.

“B) Las clasificaciones de Mariano R. Tissembaum. El maestro de la Universidad del Litoral ha propuesto dos clasificaciones de los conflictos de trabajo”.

“I. En la primera clasificación, adoptó Tissembaum como criterio, la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que participan en ellos, de donde resultan las siguientes especies: A) Conflictos individuales o de derecho, a los que define, siguiendo a la Oficina Internacional del Trabajo, diciendo 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 de una disposición de un contrato individual o colectivo”. B) Conflictos colectivos, que pueden ser de dos especies, caracterizadas, por Luigi de Litala, en la siguientes líneas: “Existen dos tipos de conflictos colectivos: a) El que se relaciona con la interpretación y la aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes; b) El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación del reglamento colectivo”. Agrega el profesor Tissembaum, que según Henri Binet, los conflictos son más frecuentes en la segunda de las especies definidas por Luigi de Litala y cita unas frases del profesor Binet: “Los conflictos colectivos se producen generalmente con motivo de la presentación de reivindicaciones de nuevos derechos que dan lugar a discusión y conflictos entre los intereses opuestos de las partes. De aquí que se les llame conflictos de intereses”. Y concluye el maestro argentino diciendo que el término, conflictos de intereses, aceptado por la Oficina Internacional del Trabajo, principia a generalizarse. C) La tercera categoría de conflictos es la de los intersindicales, los que, a su vez, son colectivos o no colectivos. Los conflictos intersindicales colectivos están generalizados en los Estados Unidos, pues las organizaciones obreras diversas luchan por el derecho a la contratación colectiva y fueron caracterizadas por Jacques Lambert: “Las querellas entre sindicatos no son una novedad; siempre existieron bajo la forma de

conflictos entre sindicatos de profesiones semejantes que tratan de ganarse mutuamente sus clientes; los conflictos entre agrupaciones obreras que luchan para obtener el título de representante en las negociaciones colectivas, se presentan como conflictos permanentes entre dos categorías de obreros de la misma empresa o de la misma profesión, sea que formen parte del mismo sindicato o de sindicatos diferentes, que estimen que los intereses de unos no pueden ser satisfechos sin sacrificar los de los otros, y que por consiguiente traten de ser redactores de la convención colectiva, de parte de los obreros”.

“Pero también existen los conflictos intersindicales no colectivos, a los que Tissembaum dedicó alguna líneas: “Conviene diferenciar los intereses del sindicato como entidad orgánica con funciones de organización, disciplina, patrimonio, etc., con los intereses del gremio o de la categoría de trabajadores que se concreta en las relaciones de orden contractual, bases del trabajo con la empresa y que los invoca el sindicato en su representación. Los conflictos que derivan del primer aspecto, aun cuando se produzcan entre sindicatos, no son colectivos, por ello se les denomina conflictos intersindicales no colectivos y en cambio, a los segundos, tal como se enunció precedentemente, se les nombra conflictos intersindicales colectivos”.

“II.—La segunda clasificación del profesor del Litoral se funda, “en primer término, en la diferencia que surge por la naturaleza de las partes que intervienen en la contienda, en cuanto caracterizan sujetos distintos y que determinan a su vez una variedad en el tipo de contienda”. Esta clasificación general admite, agrega Tissembaum, “en cuanto a sus modalidades parciales, subdivisiones internas en las que se particularizan aspecto diferenciativos de la contienda.”

“Combinando los dos criterios, presenta Tissembaum la clasificación: A) Controversias obrero-patronales, que se subdividen: a) Controversias de derecho, que puedan ser: Individuales y son las relativas a una posición concreta de orden personal; y Colectivas, que son las que se refieren 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 y que, a su vez, pueden ser de

derecho o de intereses gremiales; C) Controversias entre la asociación gremial y sus agremiados, que pueden también suscitarse en el medio patronal o en el obrero; D) Controversias interobreras o interpatronales; E) Controversias entre sindicatos o patrones u obreros y el Estado”.

“C) La clasificación de Juan D. Ramírez Gronda.—Ramírez Gronda ha escrito algunas de las más bellas páginas argentinas sobre el derecho del trabajo. En algunos aspectos coinciden con la del profesor Tissembaum, pero tiene puntos propios de vista. El criterio primero que sirve a la división de los conflictos del trabajo se apoya en la naturaleza de los sujetos que participan, lo que producen los siguientes grupos: A) Conflictos obrero-patronales; B) Conflictos intersindicales; C) Conflictos entre el sindicato y sus agremiados, grupo éste que no aparece en la clasificación de Castorena, Trueba Urbina y Tissembaum; D) Conflictos interobreros”.

“Los conflictos obrero-patronales, al decir de Ramírez Gronda, se subdividen, según la categoría de los intereses, en conflictos individuales y colectivos y de acuerdo con la naturaleza intrínseca de los conflictos, en conflictos de derecho y conflictos de interés: Jaeger, De Litala, Barassi y Cesarino Junior son los autores que sirven de inspiración al escritor argentino. Por su parte, los conflictos intersindicales se dividen, siguiendo a Tissembaum, en conflictos colectivos y conflictos no colectivos”.

“La clasificación de los conflictos según sus sujetos.—La clasificación más general de los conflictos de trabajo es la que toma de base a los sujetos que intervienen en ellos y es también el primer criterio que encontramos en las doctrinas expuestas en el párrafo anterior. Los problemas del trabajo no son idénticos a los del derecho civil y de la misma manera que la aparición del trabajador como persona obligó al Estado a elaborar el derecho del trabajo, la presencia de trabajadores y empresarios o únicamente de aquéllos o éstos produce una variante en la naturaleza de los conflictos. Combinando los diversos sujetos resultan los siguientes términos: A) Conflictos obrero-patronales, son los que tienen como contrapartes a un trabajador y a un patrono, pero puede ser también una asociación profesional obrera y un empresario. Los ejemplos son numerosos:

Un trabajador reclama el pago de horas extraordinarias de trabajo, o un sindicato de trabajadores pide la modificación de un contrato colectivo; B) Conflictos intersindicales, que son controversias entre dos asociaciones profesionales; la más conocida es la que versa sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo; C) Conflictos entre la asociación profesional y sus agremiados: Un empresario no cumple el contrato colectivo —paga salarios más reducidos— que pactó la asociación profesional de que forma parte y realiza una concurrencia desleal, o bien, un obrero es expulsado de un sindicato por supuestas violaciones a los estatutos; D) Conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ellas: Si en un contrato colectivo existe la cláusula de exclusión de ingreso, pero el empresario utiliza los servicios de un trabajador libre, puede el sindicato reclamar la separación de dicho trabajador; E) Conflictos entre obreros: El caso más frecuente es la pugna por derechos escalafonarios; F) Conflictos entre patronos: Apenas si se recuerda en los tribunales mexicanos; se cita la pugna entre los propietarios de fábricas de hilados y tejidos. La convención textil divide a las fábricas en dos categorías y fija salarios mayores para las fábricas de la categoría "A"; pues bien, estas empresas reclamaron la nivelación de salarios, sin conseguirlo, porque se alegaron los distintos costos de producción y de vida". (9).

C.—LA CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS OBRERO PATRONALES.—Una vez que se han estudiado los diversos criterios establecidos por algunos autores en la doctrina tanto extranjeros como mexicanos, se puede llegar a la conclusión razonable en cuanto al problema que nos ocupa; verdaderamente nos encontramos en la imposibilidad de realizar una clasificación numérica de los conflictos obrero-patronales tomando en consideración las opiniones autorizadas de los profesores especializados en la materia.

La base fundamental para reafirmar lo apuntado se desprende del hecho que constituye la variedad de matices que pueden presentarse al surgir un conflicto obrero patronal, situaciones que evi-

(9).—Mario de la Cueva.—Derecho Mexicano del Trabajo.—Editorial Porrúa, S. A.—México, 1960.—Tomo II.—Págs. 730 a 734.

dentamente obligan al que escribe sobre este tema, de abstenerse de formular una clasificación al respecto, porque si se hiciera el resultado sería inexacto, porque el grupo más numeroso e importante por lo que se refiere a conflictos de trabajo, lo constituye el capítulo que la doctrina llama justificadamente CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES.

Sin embargo para su estudio debo señalar que, cuando se habla de conflictos obrero-patronales, se entiende generalmente que con dicha acepción se abarca en su totalidad los diversos conflictos que en un momento dado surgen con motivo de la relación de trabajo, tal aseveración es incorrecta porque existen dentro del derecho del trabajo otros conflictos que se refieren a los problemas que pueden surgir y en la realidad surgen, entre los trabajadores y un sindicato o viceversa, entre los trabajadores mismos y entre patrones y asociaciones de los mismo, situación esta última que es poco común, para la doctrina estos conflictos los considera como accesorios y en consecuencia la Ley Federal del Trabajo los prevée y los regula dando a cada uno la solución adecuada .

Dentro de esta clasificación se deben considerar también los conflictos colectivos de carácter jurídico, porque ellos, como los conflictos individuales, tienen el mismo origen, o sea, que resultan de la violación de la ley o del contrato, con la única modalidad que este contrato debe ser un contrato colectivo de trabajo y debiendo considerarse como partes en los mismos un sindicato de trabajadores y uno o más patrones; esta clase de conflictos son jurídicos en cuanto se refieren concretamente a la aplicación e interpretación de un contrato colectivo de trabajo o de la ley.

Dentro de este marco general que estudia la doctrina, se encuentran finalmente los conflictos colectivos de carácter económico, a mi juicio el grupo más importante por cuanto a los beneficios que reporta a la clase trabajadora, pues dentro de este grupo se desatan las más grandes controversias en cuanto aparece el desequilibrio entre las fuerzas capital y trabajo; son los conflictos colectivos de carácter económico los que marcan en nuestro país el nivel de logros obtenidos por la clase trabajadora.

Cuando surge un conflicto colectivo se está en presencia de un fenómeno de naturaleza económica, cuya finalidad va encaminada a proponer a la empresa o patrón, la modificación de las condiciones de trabajo existentes, fijando las bases para equilibrar en lo posible esas condiciones de trabajo para lo futuro; dentro del grupo que nos ocupa, las causas que pueden originar el nacimiento de los mismos pueden ser por la creación, modificación, suspensión o supresión de la condiciones generales de trabajo, pero de estas causas no me ocuparé teniendo en cuenta que la finalidad de este trabajo va encaminada a conocer los conflictos jurídicos individuales en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

De los conflictos jurídicos colectivos y colectivos económicos, solamente los he enunciado porque considero de suma importancia hacer mención a ellos dentro de la clasificación de los conflictos obrero-patronales; por lo tanto, y resumiendo dentro de esta clasificación, encontramos los conflictos jurídicos individuales y a su estudio he dedicado el capítulo siguiente, bastando para completar esta exposición que la distinción de los tres grupos de conflictos obrero-patronales radica esencialmente en la finalidad que en cada uno se persigue, en los jurídicos individuales versa sobre la interpretación y aplicación de una norma de derecho vigente, de fuentes formales y pactos contractuales, en cambio en los jurídicos colectivos, aún cuando puede asemejarse a los primeros, la diferencia consiste en que éstos se refieren a la interpretación o al cumplimiento de los contratos colectivos y finalmente los conflictos colectivos económicos su finalidad principal es la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones existentes en una empresa, en un lugar y tiempo determinado.

C A P I T U L O I I I

LOS CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES EN LA NUEVA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

C A P I T U L O I I I

LOS CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A).—ANTECEDENTES HISTORICOS.—El Derecho del trabajo en México es considerado como un derecho nuevo, saturado de un contenido social y humano, cuyos fines no se han llegado a realizar plenamente, con esta aseveración no pretendo desconocer los avances que se han logrado porque reconozco que tanto la doctrina y el procedimiento en materia laboral están en franca evolución, pero por lo que toca a los Conflictos Jurídicos Individuales, tema central de este trabajo, no pueden ellos por si solos explicarse si no es a través de la historia de nuestra patria, de donde se desprenden los inicios del derecho obrero en México; para poder desarrollar este tema he tomado como guía al escritor Roberto de la Cerda Silva, que en su obra “El movimiento Obrero en México” dice:

“LA SITUACION OBRERA DESPUES DE LA INDEPENDENCIA.—Las fuerzas conservadoras organizadas, proclamaron a Iturbide Emperador de México, para seguir con su mismo sistema de explotación. Marcharon unidas con el fin de enriquecerse y de que las mayorías (o sean las castas mestizas e indígenas) les dieran con su esclavitud y trabajo todo el provecho que habían obtenido en la colonia, ya sin tributos a la madre patria, sin intervención de un representante del rey, convertidos ellos en dueños absolutos de los grande latifundios, los ricos minerales, los grandes comercios y del negocio más lucrativo en todos: el “agio”. La industria familiar o de poco capital, pero benéfica al país, sufría las consecuencias de la mala situación. La minería era la única industria que seguía prosperando, como desde la Conquista, sirviendo de base a las demás actividades económicas de la nueva nación independiente”.

“Mas, para continuar fomentando la riqueza pública, era necesario que el obrero y el campesino trabajarán de sol a sol y con un jornal de doce centavos pagados en “tienda de raya” de la finca agrícola o de la fábrica, del mineral y hasta del taller. Las grandes haciendas volvieron al sistema de esclavos, que había abolido en parte la Independencia; los abusos, que ya investigaba el virreinato en sus últimos tiempos, cometidos por caciques y por terratenientes, dieron lugar a que se fomentara el odio contra la Península, y a que varios Condes y Marqueses pusieran secretamente sus fondos y su simpatía al servicio de la causa de la Independencia, volvieron a adquirir actualidad. Los campesinos, obreros y peones otra vez fueron tratados peor que en tiempos de la Conquista, siendo azotados, encarcelados, alejados del feudo donde habían nacido y sido creados con sus mayores, siendo vendidos a otros “amos”, sin que nadie los protegiera, ya que gobierno y ley estaban en manos del partido conservador que lo componían: clero, militares, hacendados, mineros y comerciantes”. (10)

De esta breve transcripción se puede llegar a una deducción lógica, que tanto en la época llamada de Independencia y aún después de ella encontramos la extrema miseria y el mal trato de que han sido objeto las clases desposeídas, resultado de la falta de una legislación protectora de las mismas y la completa ignorancia de sus derechos como seres humanos.

A medida que fue avanzando la historia y mayores las penalidades que aquejaban al proletariado, tuvo que llegar el momento en que esos grandes grupos buscarán la forma de conseguir mejores condiciones de vida, tanto para ellos como para sus familiares, esa nueva etapa a que me refiero se encuentra consignada en la historia como la época de la Reforma, en donde nace la Constitución de 1857 y en la que por primera vez se plantea el problema de la clase trabajadora, aun cuando no se tradujo en disposiciones de derecho positivo, es prueba manifiesta de la preocupación que imperaba por resolver los problemas que soportaban las grandes masas proletarias,

(10).—Roberto de la Cerda Silva.—El Movimiento Obrero en México.—Instituto de Investigaciones Sociales.—U.N.A.M.—México, D. F.—1961.

desgraciadamente para esa multitud solamente quedó en una simple discusión el probable nacimiento del Derecho del Trabajo y la Constitución a que he hecho mención sólo fué un prototipo de las Constituciones clásicas, conservando los lineamientos de la escuela liberal.

Ante esta situación continuó ininterrumpidamente la aplicación de los principios establecidos por los grandes "amos", o sea las excesivas jornadas de trabajo a cambio de miserables sueldos, pero a medida que fue creando conciencia en el pueblo la idea de unificarse para contrarrestar la opresión de que eran objeto tanto en las fábricas, minas y el campo, esta situación era un poco más grave en la etapa Porfirista, mismo que continuó la política de Santa Ana, que aun cuando es considerada como la etapa mejor, porque se ampliaron las fuentes de trabajo y en parte se mejoró la situación del trabajador, pero también esta etapa es omisa en cuanto a reglamentación en materia laboral.

Posteriormente y bajo los auspicios de la Iglesia Católica, empezaron a organizarse los obreros y campesinos, este movimiento empezó a tomar forma y desenvolverse paulatinamente, inspirado en la doctrina sustentada por el Papa León XIII, que consistía en la profusa propaganda que se hacía en los templos, naciendo de esa forma la idea de que la Iglesia era la indicada para patrocinar Congresos en los cuales debería tratarse el problema obrero.

Todas estas ideas y fases de nuestra historia no son más que pequeños brotes de ideas aisladas que no llegaron a conjuntarse y por lo tanto no se encuentran noticias acerca de proyectos de leyes encaminadas a proteger a la clase trabajadora; no es sino hasta 1904 en que aparece la Ley de Don José Vicente Villada, que trata sobre los riesgos profesionales, cuando se inicia la etapa de elaboración de diversos proyectos de ley sobre la materia del trabajo.

A continuación me voy a permitir transcribir el contenido del título relativo al trabajo, establecido en el Código Civil de 1906 para el Distrito Federal y Territorios de Baja California:

C O D I G O C I V I L D E 1 9 0 6

PARA EL DISTRITO FEDERAL Y TERRITORIO DE B. C.

TITULO OCTAVO

“DEL TRABAJO”

CAPITULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

CODIGO CIVIL DE 1906

PARA EL DISTRITO FEDERAL Y TERRITORIO DE B. C.

TITULO OCTAVO

“DEL TRABAJO”

CAPITULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTICULO 1130.—Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

ARTICULO 1131.—La propiedad de los productos del trabajo y la industria se rige por las leyes relativas a la propiedad común, a excepción de los casos para los que este Código establezca reglas especiales.

TITULO DECIMOTERCERO

DEL CONTRATO DE OBRAS

CAPITULO I.—Del servicio Doméstico.

CAPITULO II.—Del servicio por Jornal.

CAPITULO III.—Del contrato de Obras a Destajo o precio Alzado.

CAPITULO IV.—De los Porteadores y Alquiladores.

CAPITULO V.—Del Aprendizaje.

CAPITULO VI.—Del contrato de Hospedaje.

Como es de observarse, todavía en el Código Civil de 1906 para el Distrito y Territorio de Baja California, se encuentra la materia laboral bajo los auspicios del Derecho Civil y consideradas las relaciones de trabajo como un contrato meramente civil.

El 9 de noviembre de 1904, el Sr. Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo León, amplió la Ley de Vicente Villada señalando el monto de las indemnizaciones con mayor liberalidad, además establecía que el patrón se obligaba a pagar al trabajador, en caso de enfermedad, médico y medicinas hasta por el término de seis meses, en caso de incapacidad total o temporal, se obligaba a pagar la mitad del salario; hasta por dos años, salario completo si el trabajador fallecía y se les cubría a sus deudos el salario equivalente a diez meses, como pago mínimo, y de dos años como indemnización máxima.

Desgraciadamente estas intenciones benéficas a la clase trabajadora se quedaban en la nada, porque en la mayoría de los casos el obrero no se daba cuenta del alcance de tales disposiciones, o bien, el empresario buscaba la forma de terminar con estos conflictos por medio del cohecho y eludir el pago de sus obligaciones, teniendo en cuenta que para esa época todavía no existían autoridades del trabajo, como repito, eran los jueces civiles los encargados de resolver sobre los contratos de trabajo y sus consecuencias jurídicas.

Sintetizada de esta forma la etapa que conocemos como México Independiente hasta antes de 1910, año éste en el que se inicia un movimiento en contra de la dictadura Porfirista, movimiento encabezado por Don Francisco I. Madero y que está comprendido en el documento denominado Plan de San Luis Potosí de 5 de octubre de 1910, en cuyo documento no se encuentra en una forma decisiva y abierta la aparición del derecho del trabajo, más bien el contenido de este documento es de carácter político y sólo en unas cuantas líneas se refirió a la restitución de tierras a los pueblos indígenas.

No obstante el cambio de gobierno, la situación del trabajador seguía igual, porque continuaban en esa época en vigor las disposiciones del Código Civil para resolver los conflictos en materia de contratos de trabajo y en plena vigencia las disposiciones anti-obre-

ristas del Código Penal, en el que se proscribía la huelga y la coalición; a pesar de ello las huelgas se multiplicaban, creando problemas principalmente en la industria minera y textil; por ello el Presidente Don Francisco I. Madero, por decreto de 11 de diciembre de 1911 creó la Oficina de Trabajo, adscrita a la entonces Secretaría de Fomento, con la función principal de mediar en los conflictos obrero-patronales que se presentaran.

Encontramos en este decreto el primer antecedente acerca de la autoridad encargada de mediar para resolver los conflictos de trabajo en nuestro país; pero no es sino hasta la etapa preconstitucional donde encontramos que, diversos Gobernadores de los Estados de la República Mexicana, así como varios Comandantes militares, se preocuparon por el problema obrero y para tratar de resolverlo, expidieron diversas leyes protectoras de las clases trabajadoras, pero la esencia principal de éstas era la idea de separar definitivamente la justicia obrera del derecho civil, reconociéndose al trabajo como una garantía Constitucional y cuyo mérito precisamente estriba en haber logrado incluir la materia de trabajo dentro de nuestra Carta Magna.

Existen algunos estudios que nos hablan de los diversos proyectos que se elaboraron para modificar la Constitución de 1857, y a este respecto a continuación me permito transcribir de la obra El Nuevo Artículo 123, del Lic. Alberto Trueba Urbina, el Capítulo relativo al origen del Artículo 123.

B).—ORIGEN DEL ARTICULO 123.—“Nuestra Revolución se consolidó jurídicamente en el Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro, el 1o. de diciembre de 1916. Esta asamblea expidió el nuevo Código político-social que contiene los ideales inspiradores de nuestro movimientos libertario, iniciado en el año 1910, y que sustituye por ende a la vieja Constitución de 1857.”

“Es pertinente anotar que quienes redactaron el proyecto de Constitución enviado al Constituyente de Querétaro, aunque perfeccionaron un Estatuto superior al de 1857, no se despojaron de la tradición constitucional; el proyecto respetaba la estructura clásica de las Constituciones políticas.”

“El origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen y primera discusión del artículo 5o., que adicionó este precepto con las siguientes garantías obreras; jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario, expresándose en el cuerpo del mismo documento que otros principios de idéntica naturaleza, como igualdad de salario para igualdad de trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc., contenidos en la iniciativa de los Diputados AGUILAR, JARA y GONGORA, debían incluirse como normas del Código obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga la fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución.”

“La iniciativa de los diputados AGUILAR, JARA y GONGORA, en realidad, no tenía cabida en el capítulo de “garantías individuales”, siendo su finalidad muy distinta, como destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces preferidas por los legisladores constituyentes, pues no se puede por menos de reconocer que los principios básicos de tal iniciativa no llevaban el propósito de proteger al individuo, sino a una clase social: la trabajadora.”

“El primero en oponerse al dictamen del artículo 5o. fue el diputado LIZARDI, abogado de la misma escuela de los redactores del proyecto de Constitución, quien colocado en una posición clásica más rígida, expresó que el artículo, al preceptuar sobre el contrato de trabajo, quedaba en la misma situación de armonía “que un Santo Cristo armado de pistolas”. El diputado ANDRADE,, que le siguió en el uso de la palabra, estimó una necesidad consignar la limitación de las horas de trabajo, y la protección a las mujeres y niños.”

“Pero las palabras y pensamientos de JARA y VICTORIA, encendidos de pasión, despertaron gran simpatía entre la mayoría de los diputados constituyentes, porque fueron discursos plenos de sinceridad y preñados del sentimiento más puro de favorecer a la clase trabajadora. Era la primera chispa que se arrojaba sobre la viruta añeja de las Constituciones clásicas, que hizo combustión cuando el diputado MANJARREZ propuso el establecimiento de un capítulo especial sobre “Trabajo” en el Código supremo.”

“Estos diputados supieron captar el verdadero sentido social de la revolución mexicana, que no fue un movimiento de tipo político semejante a las revoluciones europeas del siglo pasado, sino que llevaba en su entraña, como aspiración indeclinable, la de dar satisfacción al ansia de justicia de la clase trabajadora, que se hubiera sentido defraudada si no se hubiera incorporado al texto de la Constitución de 1917 el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, como factores de la producción, que en las Constituciones anteriores habían sido olvidados.”

“Nuestros constituyentes rompieron en Querétaro el molde clásico de la Constitución sometida al estudio del Congreso, sin percatarse de que estaban estructurando un nuevo régimen constitucional para el porvenir, aunque nadie habló de “garantías sociales” al discutir y aprobar el artículo 123. Y es más, ni el fino discurso del diputado CRAVIOTO ni la interesante disertación del diputado MACIAS nada revelaron al respecto, ya que tanto uno como otro sólo trataban de demostrar que los “renovadores”, de los intelectuales, sentían de la misma manera que los jacobinos, y que ya tenían en cartera el proyecto de Código del Trabajo, para proteger a la clase obrera.”

“Los legisladores que llevaron a la Constitución del 17, los principios de justicia social que años más tarde acogieron las Constituciones europeas y americanas que vimos surgir terminada la primera Guerra Mundial, a partir de la firma de la paz de Versalles,, no sólo fueron, en nuestra patria, innovadores sociales, a quienes siempre deberá recordarse con respeto y admiración, sino que fueron precursores de un derecho constitucional de tipo social que sus opositores, no obstante su cultura, no acertaron a comprender en toda su magnitud fundamental. Sin el sentido realista de aquellos hombres y sin su percepción certera de las garantías a que aspiraban las clases trabajadoras de México, víctimas de una prolongada situación de injusticia, la Constitución de Querétaro no hubiera logrado abrir un cauce económico y social a la solución de los problemas del trabajo.”

“Se puede afirmar que el artículo 123 surgió de justos reclamos de constituyentes profanos en la ciencia jurídica, pero con claro concepto de la Revolución y de la vida. Y no es como afirma erróneamente NARCISO BASSOLS que “fue en este caso incultura la que,

como siempre, hizo posible con su audacia una alteración de las ideas e impuso como parte de la Constitución el artículo 123"; sino legítima interpretación del verdadero significado de nuestro movimiento libertario: cambio de régimen jurídico, económico y social existente por otro nuevo. Convertir en Ley Constitucional principios programados durante la lucha sí implica alteración de ideas, mas no incultura, aun cuando estas ideas emanaran de personas no versadas en la técnica jurídica; pues debe tenerse presente que el derecho constitucional "no es una cosa inmutable, se modifica con las ideas y fenómenos de la vida".

"Nuestra Constitución de 1917, al establecer en su artículo 123 bases fundamentales sobre trabajo y previsión social —derechos sociales— dió un ejemplo al mundo, ya que más tarde Constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana. ¡La llamada "incultura" mexicana fue paradigma en los pueblos de la cultura occidental! Y después, inspiración para los legisladores de la América Latina." (11).

C).—ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Después de acallados los movimientos revolucionarios y una vez recuperada la calma y estabilizadas las instituciones en el país, se dejó sentir la tranquilidad que tanto se había anhelado; mas no bastaba con los triunfos obtenidos hasta entonces, sino que era necesario continuar en la lucha por el mejoramiento de las masas, y esto no se lograría hasta ver convertidas en realidad sus más caras ilusiones.

Al promulgarse la Constitución de 5 de Febrero de 1917, nace simultáneamente el derecho del trabajo, consagrado por el artículo 123 de la Carta Magna, y en especial quedan regulados LOS CONFLICTOS DE TRABAJO reglamentados en las fracciones XX y XXI, así como los órganos facultados para resolver las diferencias o los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo.

(11).—Alberto Trueba Urbina.—El Nuevo Artículo 123.—Editorial Porrúa, S. A.—1962.—Págs. 35 a 38.

Una vez promulgada la Constitución y en ella plasmados los ideales, no sólo de los trabajadores, sino de todas aquellas personas que de una forma directa o indirecta, se distinguieron por sus actividades e ideologías en beneficio de las clases menesterosas, y con cuyas ideas se hizo posible la creación de normas protectoras del trabajo; se tenía ahora por delante una etapa muy importante que realizar.

El derecho del trabajo ya era reconocido como una garantía Constitucional, pero esto no era suficiente sino que, era necesario emprender una nueva tarea consistente en la elaboración de diversos proyectos de Ley Federal del Trabajo, en los que debería comprender el conjunto de normas derivadas de la propia Constitución, y que analizara en una forma más específica, tanto las normas sustantivas como adjetivas, y una vez compiladas todas las experiencias obtener una Ley Federal del Trabajo que reuniera todos los derechos reconocidos y por los que tanto se había luchado.

Mientras estas ideas que acabo de apuntar llegaban a dar sus frutos, ya la propia Constitución había facultado al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados, para expedir leyes sobre el trabajo, fundada en las necesidades de cada región del país, y a manera de ejemplo señalo algunas de las más importantes en el Distrito Federal; la de 27 de Noviembre de 1917 que promulgó Don Venustiano Carranza; los proyectos de Ley de 1918, 1919 y el proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1925.

Las legislaciones de los Estados iniciaron con la Ley de 14 de Enero de 1918, expedida por el General Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, ley que fue complementada por la de riesgos profesionales de 1924. Fueron estas leyes modelo de todas las posteriores y sirvieron de antecedente a la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931.

Le siguen en importancia las Leyes de Yucatán de 2 de Octubre de 1918, de Carrillo Puerto y la de 16 de Septiembre de 1926 de Alvaro Torres Díaz; en el transcurso de estas dos fechas se promulgaron las diversas leyes de casi todos los Estados.

En el año de 1929 se dejó sentir en el país la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República, en virtud de que los conflictos que surgían entre el capital y el trabajo no se resolvían satisfactoriamente por las Autoridades Locales, en consecuencia fue necesario reformar los artículos 73 fracción X y el propio artículo 123 Constitucionales, este último en su párrafo introductivo, publicándose las reformas el 6 de septiembre de 1929, con cuya reforma quedó derogada la facultad de los Estados para legislar en materia de trabajo, correspondiendo esta facultad exclusivamente al Congreso de la Unión.

En el mismo año de 1929, en el que se hicieron las reformas del artículo 73 fracción X y el párrafo introductivo del artículo 123 Constitucionales, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo, éste fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu y se le conoce con el nombre de Proyecto Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República.

Aun cuando es considerado el Proyecto Portes Gil como el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, éste fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso de la Unión oponiéndose a su aprobación trabajadores y patronos; posteriormente dos años después, en 1931, se celebró en la Secretaría de Industria una convención obrero-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el proyecto Portes Gil y formular uno nuevo, en cuya redacción tomó parte principal el Lic. Eduardo Suárez. Aprobado el proyecto por el entonces Presidente de la República, Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, fué enviado al Congreso de la Unión el que, con algunas modificaciones, lo aprobó a principios del mes de agosto de 1931.

De esta forma nace la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que entró en vigor el 18 de agosto del mismo año; después de casi treinta y nueve años de vigencia ininterrumpida por necesidades urgentes y por así exigirlo la propia ley, fué abrogada por la Nueva Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de lo. de abril de 1970, misma que entró en vigor el 10. de mayo del mismo año.

D.—LOS CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.—Antes de dar principio al estudio de los conflictos jurídicos individuales en la Nueva Ley Federal del Trabajo, es necesario advertir que los mismos, no se encuentran clasificados en capítulo alguno de la ley anterior, lo mismo sucede en la actual que se comenta; pero esto no quiere decir que los cuerpos legales citados los hayan ignorado, lo que realmente ha sucedido es que simplemente se han concretado a regular la competencia para la solución de los mencionados conflictos, según se desprende del artículo 751 del ordenamiento legal en cita, con fundamento en lo dispuesto por las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional.

Por ese motivo al tratar en este capítulo los Conflictos Jurídicos Individuales en la Nueva Ley Federal del Trabajo como tema central de este estudio, es con la finalidad de señalar cuáles son las causas que originan su nacimiento, y tomando en cuenta como ya lo he apuntado, éstos no se encuentran clasificados específicamente en la Ley y desde luego considero que es a la Doctrina a quien corresponde en primer lugar estudiar las causas que los originan, sugerir las medidas adecuadas para evitarlos o prevenirlos; como naturalmente es imposible eliminarlos en su totalidad, se estaría en mejor situación para determinar una más acertada clasificación, por ese motivo trataré de exponer en breves líneas mi personal punto de vista.

Al promulgarse la Nueva Ley Federal del Trabajo el 1o. de Mayo de 1970, trajo como consecuencia jurídica el nacimiento de nuevas normas de derecho en favor de la clase obrera, con la creación de esas normas de derecho laboral, se está inmediatamente en presencia del probable surgimiento de un conflicto jurídico entre capital y trabajo, que bien puede ser individual o colectivo, esto desde luego en el preciso momento en que sea violado cualquiera de los derechos nuevos.

En la práctica he podido advertir que tanto en la Doctrina como la Ley, poco se ha escrito en torno a los Conflictos Jurídicos Individuales, esto se debe quizá a que tratadistas y legisladores desconocen las causas que los originan, tomando en cuenta que los

primeros en su gran mayoría son intelectuales, carecen del conocimiento exacto de la fuente donde materialmente se gestan, teniendo en consideración que son personas que no han tenido necesidad de convivir en el medio en que se producen; los segundos aun cuando en mínima parte, las considero personas extraídas de la clase media, que si bien es cierto conocen de sobra las necesidades de la clase trabajadora, desconocen a su vez la ciencia del Derecho, causas por las cuales no están suficientemente capacitados para sugerir las medidas más adecuadas para prevenir los conflictos que surgen en la relación laboral.

La explicación que he encontrado y que puede valer para justificar la causa por la cual la Doctrina no ha profundizado con mayor amplitud el estudio de los Conflictos Jurídicos Individuales, se debe a que los tratadistas de Derecho del Trabajo al abordar el tema lo han hecho en una forma muy superficial y desde el punto de vista puramente académico, sin llegar a penetrar al terreno práctico para compenetrarse mejor del profundo contenido social y humano en que vive la relación laboral el trabajador, único medio que conoce para obtener los satisfactores para sus más ingentes necesidades y las de su familia; es esta quizá la causa fundamental por la cual hasta ahora no se haya encontrado el remedio para prevenir o tratar de evitar en lo posible el nacimiento de los múltiples conflictos jurídicos individuales en materia laboral.

De una forma distinta por su elaboración, pero similar en cuanto al resultado, ha sucedido con la Ley Federal del Trabajo anterior y la que se comenta en este capítulo, en las que ha sido nula la intervención de la clase trabajadora para ser oída para exponer sus problemas e inquietudes, porque la realidad nos demuestra que ha sido el Poder Ejecutivo quien formuló los proyectos de Ley con base en parte de las plataformas políticas que les sirvieron de base para su candidatura, pero insisto que poco o nada se ha tomado en consideración la esencia de por qué el nacimiento de los conflictos en la relación laboral.

Si a lo anterior agregamos la falta de discusión y análisis de esos proyectos, por parte del Poder Legislativo, auténticos representantes del pueblo, tenemos como resultado que la Nueva Ley Fede-

ral del Trabajo no es más que un reflejo de la anterior, con pequeñas variantes y el reconocimiento de algunos derechos.

Haciendo una superficial comparación de la Ley anterior con la Nueva Ley Federal del Trabajo, encontraremos que esta última modificó en gran parte el contenido de los artículos existentes, en algunos de ellos cambió la forma de su redacción conservando el espíritu de la Ley anterior, también debo apuntar que la Nueva Ley comprende un elevado porcentaje de artículos nuevos, todos ellos consagrando prestaciones económicas de beneficios muy relativo para el trabajador.

La parte orgánica de la Nueva Ley Federal del Trabajo en la que se encuentran reglamentadas las bases y condiciones en las que el obrero debe prestar sus servicios, así como los derechos y obligaciones que corresponden a los patrones, encontraremos que al transgredirse el contenido de cada una de esas disposiciones estaremos en presencia de un conflicto jurídico.

Con fundamento en todo lo expuesto, se puede afirmar que los Conflictos Jurídicos Individuales provienen necesariamente del incumplimiento de la Ley o del Contrato de Trabajo, por esta razón, resultan ser los conflictos más numerosos, porque versan sobre despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, vacaciones, etc., infracciones todas ellas que afectan a los trabajadores individualmente considerados.

Como resultaría tedioso exponer la mayor parte de los probables Conflictos Jurídicos Individuales que pueden surgir a la luz de la Nueva Ley Federal del Trabajo, además de considerarlo innecesario porque bastará ocurrir al texto de la misma para encontrar su totalidad, me concretaré a transcribir algunos de los nuevos derechos creados en la mencionada Ley y que en lo futuro, como he apuntado, la inobservancia a tales disposiciones motivará los nuevos conflictos jurídicos que la Ley derogada no había previsto.

El fin social que persigue la Nueva Ley Federal del Trabajo lo encontramos al asentar lo que dispone el artículo tercero de la misma que dice:

“Artículo 30.—El trabajo es un derecho y un deber sociales.—No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. . .”.

La Ley anterior en este artículo establecía definiendo lo que doctrinariamente debía entenderse como “trabajador”, realmente ningún beneficio traía aparejado este artículo, aun sin embargo estaba considerado como parte orgánica del Derecho del Trabajo, ahora en cambio el legislador con una visión más amplia del concepto de lo “social”, ha dado una nueva fisonomía no a la definición de trabajador, sino al continente de principios de la teoría de la dignidad de la persona humana.

Efectivamente la Nueva Ley Federal del Trabajo, contiene nuevos derechos en favor de la clase obrera, derechos que no reconocía la ley anterior, como el caso concreto del artículo 71 que consagra el derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo; este artículo modificó el artículo 78 de la Ley anterior y agregó la parte final a que me he referido en los siguientes términos:

“Artículo 71.—En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”.

La disposición anterior es de aplicación independiente, por lo que se refiere a lo dispuesto por los artículos 69 y 73 de la propia Ley; porque debe tenerse en cuenta, que es una sanción por la violación que el patrón hace al artículo 73 ya citado, mismo que concede el derecho del trabajador para no prestar servicios en los días de descanso; pero como lo más común es que el patrón obligue al trabajador a laborar contra todo derecho y con flagrante violación a la ley, la disposición que se comenta relativa a la prima adicional debe ser totalmente independiente en su aplicación, pues debe considerarse como una sanción al patrón abusivo.

Esta obligación que es a cargo del patrón entró en vigor a partir del 1o. de Julio de 1970, con la excepción que esta disposición no es aplicable a los trabajadores deportistas profesionales, teniendo en cuenta lo que dispone el artículo 300 fracción II de la Ley vigente.

La nueva legislación un poco más humana que la anterior consagra un capítulo especial a las "vacaciones", digna de todo elogio pero únicamente por la parte trabajadora, en virtud de que por primera vez en la historia del derecho mexicano, se reconoce este derecho humano que precisamente el obrero necesitaba, primeramente para proteger su salud y en segundo recuperar en parte las energías perdidas durante su labor de un año, desde luego debo anotar que la ley anterior en su artículo 82 hacía mención a las vacaciones a que tenía derecho el trabajador, pero lo común era que el trabajador prefiriera trabajarlas para obtener alguna cantidad de dinero extra para resolver alguno de sus múltiples problemas.

Por el contrario la ley actual establece en su capítulo IV un articulado muy claro, para computar las fechas en que el trabajador puede ejercitar su derecho para exigir el goce de sus vacaciones, destacando de dicho capítulo el artículo 80 al establecer:

"Artículo 80.—Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones".

Para que este artículo tenga su exacta observancia deberá recomendarse al trabajador, que tenga muy en cuenta la siguiente disposición o sea el artículo 81 en donde se establece, que el trabajador tiene derecho a vacaciones después de haber cumplido un año de servicios, y que los patrones tienen la obligación de entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas.

Porque de no ser el trabajador el que esté pendiente de reclamar al patrón su derecho a vacaciones, habrá un centenar de patrones olvidadizos de esta obligación, que será materia para principiar a desencadenar las demandas por este concepto.

Dentro de los beneficios otorgados por la Nueva Ley Federal del Trabajo a los obreros, es necesario señalar por su orden el artículo 87 del propio ordenamiento, que si bien es cierto no es una novedad en el derecho del trabajo, constituye en cambio un progreso económico que abarca en su totalidad a la clase obrera al disponer:

“Artículo 87.—Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.”

Este derecho no estaba reconocido en la ley anterior, pero sí por algunos patrones que escasamente puede considerarse en un diez por ciento de su totalidad; esto no quiere decir que la costumbre establecida por esos patrones de pagar aguinaldo mayor a sus trabajadores, quede derogado con la nueva ley, por el contrato deberán seguir pagando los aguinaldos en la forma acostumbrada y con la misma generosidad con que lo venían otorgando.

La aplicación del precepto en cuestión es para la gran masa trabajadora que no gozaba de este derecho, en consecuencia entró en vigor este artículo a partir del 1o. de julio de 1970, y en lo sucesivo deberá percibirse el aguinaldo antes del veinte de diciembre de cada año.

Capítulo especial entre los Conflictos Jurídicos Individuales lo constituye el derecho habitacional comprendido en el capítulo III de la Nueva Ley Federal del Trabajo, su importancia estriba en la gama de derechos y obligaciones que se han plasmado en el mismo, este derecho a la habitación ya se había discutido por el Constituyente de 1917, y había quedado reconocido en la fracción XII del artículo 123 Constitucional y reglamentado por el artículo 111 fracción III de la ley anterior.

Con más claridad y amplitud se reglamenta en la Nueva Ley Federal del trabajo ese derecho que el trabajador tiene a la habitación, y para los fines de este trabajo solamente haré un breve comentario de los problemas de carácter técnico que encierra, espe-

cialmente lo que disponen los artículos 150, 151, 152 y 153 de la citada ley.

Cualquier beneficio a los trabajadores será recibido con beneplácito, caso concreto lo constituye el hecho de que el trabajador pueda exigir en un momento dado y según las circunstancias se de cumplimiento al derecho que tiene para obtener de su patrón una habitación apropiada para él y su familia, desde luego se debe tomar en cuenta que dicha petición no siempre será atendida con diligencia y por tanto dará motivo a controversias entre trabajadores y patrones.

Pero de la lectura del artículo 150 se desprende que el legislador ha insertado dentro de la ley laboral, un capítulo de arrendamiento con derechos y obligaciones para ambas partes contratantes, que por el incumplimiento de una de ellas al contrato de arrendamiento, traerá consigo el conflicto que deberán resolver las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo que disponen los artículos 152 y 153 de la ley.

Si bien es cierto que estos problemas se suscitaran solamente entre trabajadores y patrones y dentro del marco establecido por los artículos en cita, la verdad es que en este capítulo se está ampliando su esfera de jurisdicción a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque en caso de falta de pago puntual de las rentas por parte del trabajador tendrá que dictar las medidas de aseguramiento para garantizar el pago de las mismas, o en su defecto conceder al trabajador un plazo prudente para que desocupe la localidad arrendada, apercibiéndolo de lanzamiento si no lo efectúa dentro del término señalado para tal efecto.

En caso de incumplimiento por parte del patrón a las obligaciones que son a su cargo establecidas en la fracción I del citado artículo 150 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, cuales serán las medidas que adopten las Juntas de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir lo preceptuado en dicha fracción; porque es oportuno apuntar que la ley nos remite a ventilar todas estas controversias conforme a las reglas de los procedimientos especiales, y en ese capítulo no se establece la forma de resolver las cuestiones que en materia de arrendamiento se planten.

Finalmente el artículo 151 de la Nueva Ley contiene un derecho de compensación al trabajador, en tanto se les entregan sus habitaciones, pero es omiso en señalar a partir de qué tiempo empezará a surtir efectos este artículo, pudiéndose interpretar que es a partir de la celebración de los convenios respectivos y en los cuales se fijará la fecha a partir de la cual el trabajador tendrá derecho a esa compensación, problema por separado será el fijar el monto de la misma para estar en posibilidad de exigirla.

Queda por tanto abierto el tema de los conflictos jurídicos individuales en materia habitacional establecidos en el capítulo III de la Nueva Ley Federal del Trabajo, de cuya solución se pondrá de manifiesto si el legislador incurrió en un error al establecer en la ley laboral el arrendamiento, materia encomendada al derecho civil o si por el contrario con las medidas establecidas se dará más protección al trabajador librándose de las injusticias de que es víctima en materia de arrendamiento.

Otro estímulo más para los trabajadores lo constituye el derecho a la prima de antigüedad que establece el artículo 162 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que por su amplitud en exposición no considero necesario transcribir, basta recurrir al texto de la propia ley para ver con claridad que se trata de un derecho nuevo, mismo que en unión de los anteriores y algunos otros más forman el cuadro de derechos que por su importancia, traerán como consecuencia de su incumplimiento los nuevos conflictos jurídicos individuales sobre los que versa este trabajo.

Encuentra fundamento legal lo que apuntaba al inicio de este trabajo, precisamente al tratar en el capítulo primero del origen de los conflictos jurídicos individuales, cuando expongo que: "el sistema de producción capitalista es la causa última de la enajenación de la clase trabajadora..." porque la ley anterior no se ocupó de legislar sobre el derecho de invención de los trabajadores, aun cuando para muchos parezca risible, el trabajador mexicano posee una gran habilidad para crear cosas nuevas, siempre y cuando se encuentre en un ámbito propicio para desarrollar sus facultades creadoras y aun más, que se le reconozca su derecho a la labor realizada.

Lo anterior queda demostrado con lo que establece el capítulo V de la Nueva Ley Federal del Trabajo que trata sobre las invenciones de los trabajadores, con cuya regulación se estimula la actividad creadora del trabajador y se elimina el aprovechamiento total del patrón obligándolo a repartir la utilidad el intento con su creador, de acuerdo con las normas establecidas por el artículo 163 de la Nueva Ley, en caso de desavenencia entre patrón e inventor corresponderá a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, determinar el salario remunerador correspondiente a la invención.

Los derechos nuevos apuntados no forman la totalidad que comprende la Nueva Ley Federal del Trabajo, sino que traté de hacer una síntesis de los mismos dentro de su importancia, precisando que de estos derechos nuevos se desprenderán los conflictos que surjan entre trabajadores y patronos al violar el estricto cumplimiento de los mismos.

Para finalizar este capítulo deseo incluir algunos de los trabajos especiales a que hace mención el Título Sexto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, porque de estos trabajos especiales surgiran también nuevos conflictos jurídicos individuales.

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.—La Nueva Ley Federal del Trabajo ha consagrado un capítulo especial para reglamentar esta actividad, por considerar a las personas que lo prestan como sujetos de derecho del trabajo y en atención a ello quedan protegidos por la Ley, con la excepción de poder formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, por prohibirlo expresamente el artículo 183 de la citada Ley, por estar plenamente identificados con el patrón, pero esto no quiere decir que no puedan estos trabajadores de confianza formar sus propios sindicatos.

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.—Con gran acierto la Nueva Ley Federal del Trabajo reconoce el derecho que estos trabajadores tienen a ser protegidos por la Ley, anteriormente habían quedado al desamparo y a merced de los voraces comerciantes, la causa fundamenaal la constituyó el desconocimiento por parte de la clase patronal de considerarlos como trabajadores, ahora el capítulo IX del Título Sexto que comento, reglamenta en sus

artículos 285 al 291, el trabajo de esta clase laborante.

DEPORTISTAS PROFESIONALES.—Es motivo de orgullo para México por ser el país en donde se celebró el Primer Congreso Nacional de Derecho del Deporte en junio de 1968, también lo es, por el hecho de acoger dentro de las normas de derecho del trabajo al deportista, que con su esfuerzo da motivo de grandes satisfacciones en el plano internacional, por lo tanto la Nueva Ley Federal del Trabajo dedica el capítulo X del Título Sexto de la misma, un estudio completo de las normas que en lo futuro regirán las relaciones, entre los deportistas y las empresas o clubs dentro de los cuales prestan sus servicios profesionales.

TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS.—Aun cuando no se ha puesto en duda su calidad de trabajadores, este gremio no contaba con disposiciones especiales dentro de la Ley Federal del Trabajo como actualmente las tiene, de conformidad con lo que dispone el Título Sexto Capítulo XI de la Nueva Ley Federal del Trabajo, pero si debo aclarar que sus relaciones de trabajo generalmente son reguladas por contratos colectivos de trabajo y en este caso se debe continuar con lo establecido en dichos contratos en todo lo que no vaya en contra a lo ordenado en el capítulo de referencia; en iguales circunstancias ha quedado reglamentado el trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros establecimientos análogos, conforme a lo que establece el capítulo XIV del Título Sexto de la citada Ley, que consagra en particular los derechos de dicha clase trabajadora.

Dentro de la reglamentación de trabajos Especiales a que se refiere el Título Sexto de la Ley, se encuentra una gran variedad de actividades dentro de las que se encuentran protegidos un número considerable de trabajadores, los cuales hasta antes de promulgarse la Nueva Ley Federal del Trabajo, no gozaban de la protección de la misma, sin embargo solamente me he referido a tres de los catorce capítulos que contiene el Título Sexto mencionado, no por ser los más importantes, sino por haberlos escogido al azar y a manera de ejemplo para señalar los nuevos derechos que consagra la Ley.

Aun cuando este trabajo lo he denominado "Los Conflictos Jurídicos Individuales en la Nueva Ley Federal del Trabajo", no deseo pasar por alto la gran importancia que tienen los Conflictos Colectivos Jurídicos y Económicos, porque quedaría a mi modo de ver incompleta la exposición, no obstante que los conflictos colectivos jurídicos y económicos son materia de otras muchas tesis, por lo tanto hare referencia a ellos en una forma muy somera, teniendo en cuenta además que la Nueva Ley Federal del Trabajo en su Título Séptimo, reglamenta las relaciones colectivas de trabajo.

En el capítulo correspondiente traté sobre la división y clasificación de los Conflictos en materia de trabajo y oportunamente expuse que éstos pueden ser Jurídicos Individuales y Colectivos, cuyo origen deriva de la violación del contrato de trabajo o de la ley; y aclaré que los términos individual y colectivo no tienen relación con el número de personas que intervienen en un conflicto, sino que para su distinción se debe tomar en cuenta las finalidades que se persiguen en el momento de hacerse la reclamación correspondiente.

En cambio en los conflictos colectivos de carácter económico la finalidad es distinta, partiendo de la base que las reclamaciones surgen entre asociaciones sindicales de trabajadores enderezadas en contra de los patrones y cuya finalidad primordial es la aplicación de los contratos colectivos de trabajo, conservando en todo tiempo el equilibrio entre los factores de la producción, así pues los conflictos colectivos surgirán de las condiciones injustas contenidas en un contrato colectivo de trabajo en un momento determinado, apareciendo el desequilibrio entre asociaciones de trabajadores y patrones, motivo por el cual se deben establecer nuevas normas que rijan las condiciones de trabajo en una empresa.

De esta forma expuestos los conflictos que surgen entre el capital y el trabajo resulta que los Conflictos Jurídicos Individuales y Colectivos versan sobre la fórmula de saber a quien corresponde el derecho en debate, mientras que los Conflictos Colectivos siempre serán económicos porque su finalidad es la creación de la norma jurídica futura.

Ahora bien si consideramos que el artículo 123 de la Constitución de nuestro País contiene el mínimo de garantías que corresponde a la clase trabajadora; esto en otras palabras podría expresarse de la siguiente manera: Que el artículo 123 Constitucional comprende la base fundamental sobre la que descansan las relaciones entre capital y trabajo, o sea el inicio propiamente de la elaboración de una estructura de donde nacen los derechos de los trabajadores, debiendo concluirse que los derechos nuevos que la Ley ahora reconoce, ya habían sido previstos en la idea del Constituyente, lo que realmente sucede es que la esencia de esas ideas no se han llevado con exactitud a la práctica íntegramente, si algún día así lo fuere la situación del trabajador en México sería el de una clase humana mejor tratada y retribuida.

Por lo tanto si hemos de aceptar que con el reconocimiento que ha hecho la Nueva Ley Federal del Trabajo de los derechos de un gran sector de la clase trabajadora que antes ignoraba, si ahora debemos admitir que de ellos mismos derivan nuevos conflictos de trabajo, no precisamente porque la Ley los reglamente, sino que, como ya se ha dicho, al infringir las partes cualesquiera de las disposiciones a que me he referido, necesariamente estaremos en presencia de un conflicto jurídico individual.

CAPITULO IV

LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES EN LAS

LEGISLACIONES EXTRANJERAS.

ANTECEDENTES.

CAPITULO IV

LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES EN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS.

ANTECEDENTES.

Las autoridades del trabajo que con diversas denominaciones se han establecido en varios países para conocer y resolver los conflictos de trabajo han variado en cada época y lugar; el establecimiento de esos diversos organismos ha tenido como finalidad principal, la realización de la justicia obrera, la cual hasta la fecha no ha logrado el objetivo que se ha propuesto en conseguir una pronta y expedita aplicación del Derecho del Trabajo.

Originalmente los tribunales del orden común resultaron deficientes e ineficaces desde cualquier punto de vista, para responder a las justas demandas de los trabajadores, no solo por su organización sino también por las dificultades y múltiples obstáculos que traía consigo el procedimiento, en consecuencia era prácticamente nula la administración de justicia en materia laboral.

De aquí que el Derecho del Trabajo con sus normas nuevas encausadas todas en un afán de justicia, en un anhelo de mejorar a la clase trabajadora, era necesario que estas nobles finalidades no quedaran encerradas en simples normas de derecho, sino que era necesario que fructificaran en la práctica y que tuvieran una realización efectiva; por ello el clamor de la clase trabajadora durante el siglo pasado en casi todo el mundo para que esas normas se transformaran en realidad mediante los órganos encargados de resolver los conflictos de trabajo.

Obtener el equilibrio entre los intereses del Capital y Trabajo es una obligación que corresponde al Estado, así como el deber de mantener la unidad de los factores de la producción en su más alto nivel, mediante la expedición de normas inclinadas al mejoramiento de las clases débiles económicamente y el establecimiento de organismos especiales que intervengan en la solución de los conflictos de trabajo, creando el orden jurídico que contenga las condiciones apropiadas para el desarrollo de la producción.

El establecimiento de organismos encargados de resolver los conflictos de trabajo, se generalizó en casi todos los países del mundo y como resultaría extenso el estudio en particular de todos los países y sus órganos que establecieron para resolver dichos conflictos, considero oportuno y práctico transcribir lo que a ese respecto ha escrito el Lic. Alberto Trueba Urbina en su tratado de Derecho Procesal del Trabajo y en el que expone:

I N G L A T E R R A .

“En este país nacieron las instituciones de conciliación y arbitraje, creadas por trabajadores e industriales bajo la forma de Consejos, generalmente permanentes, encargados de resolver conflictos de trabajo. En el año 1800 se expidió una ley para solucionar los conflictos entre obreros y patronos, que autorizaba a éstos para nombrar árbitros; si no se ponían de acuerdo, el negocio pasaba al juez de paz. En 1836, los alfareros de Glasgow celebraron un convenio por virtud del cual se obligaban a someter toda contienda sobre salarios a un Consejo de Arbitraje compuesto de tres patronos y tres obreros. El Consejo de la industria de la seda en Macclesfield, creado en 1849, era permanente y tenía competencia para establecer la tarifa de salarios y aplicar los contratos de trabajo; se componía de doce patronos y doce obreros, más un presidente y un secretario sin voz ni voto”.

“Refiere Mundella, industrial de Nottengham, que con motivo de tres huelgas sucesivas en las fábricas de gorras, y ante la grave situación en que se encontraban obreros y patronos llegaron a fundar el Consejo de Arbitraje y Conciliación. Este Consejo, que era mixto, compuesto de once patronos y once obreros, elegidos por un año re-

elegibles, resolvía los conflictos y dificultades que se presentaban en la industria; era permanente, toda vez que celebraba sesiones trimestrales, aun cuando no hubiera conflicto. Durante el intervalo de las sesiones tomaba parte en los actos de conciliación un comité permanente de indagatoria formado con cuatro miembros del Consejo; en la inteligencia de que si fracasaban las tentativas de conciliación, la función arbitral correspondía al Consejo, cuyo presidente tenía voto de calidad para decidir, pues la integración de los miembros era por número par. El arbitraje versaba en todas las cuestiones relativas a salarios e influía como medida de conciliación, para solucionar las querellas; debiéndose advertir que los estatutos del Consejo le prohibían examinar las reclamaciones de los obreros en huelga”.

“A iniciativa del Juez del Condado de Worcesterishire, Kettle, que fué elegido árbitro por los delegados obreros y patronales para resolver la huelga que paralizó la industria de la construcción en Wolverhampton, se creó con el carácter de permanente la Comisión de Arbitraje, por el éxito que se obtuvo con su intervención. Antes de someter las partes su conflicto a la Comisión, se comprometían a acatar la resolución que se dictase”.

“En los años 1867-1872, el gobierno inglés reglamentó los Consejos Conciliatorios de Equidad, cuyas decisiones eran oficiales pero no obligatorias. La ley de 7 de agosto de 1896, para prevenir conflictos, contenía tres puntos esenciales: registro facultativo de los Consejos privados de Conciliación en el Board of trade; iniciativa de éste en caso de conflicto para investigar sus causas, y medios para crear Consejos de Conciliación en los distritos y en las industrias en que fueran necesarios. Posteriormente se creó un tribunal permanente de arbitraje, pero no obligatorio”.

“La relación anterior demuestra el carácter privado de los Consejos de Conciliación y Arbitraje: órganos encargados de dirimir los conflictos del trabajo, previo sometimiento de las partes en discordia”.

“Posteriormente, en 1911, una ley creó el Consejo Industrial integrado con 26 personas seleccionadas por mitad entre las organizaciones de obreros y patronos y cuyo presidente era un comisario. Un Comité de Producción funcionó durante la primera Guerra Mun-

dial. La ley de 1919 estructuró los Comités Whitley, para conciliar y prevenir los conflictos; el Tribunal Industrial compuesto por un presidente y los representantes de las clases sociales, dictaba resoluciones que carecían de fuerza ejecutiva, y las Comisiones de Encuesta sólo tenían funciones de investigación e informativas. La Ley de 1919 organizó: a) los Comités Whitley, con organismos de conciliación y prevención de conflictos; b) el Tribunal Industrial compuesto por un número indeterminado de trabajadores y patronos escogidos por el ministro del trabajo, y cuyos laudos carecían de fuerza ejecutiva, y c) las Comisiones de Encuesta cuya función era de investigación informativa”.

F R A N C I A

“La creación de instituciones permanentes de conciliación y arbitraje para solucionar y prevenir los conflictos colectivos, fue obra de la iniciativa privada como en Inglaterra. Los Organismos de Conciliación y Arbitraje conocían de conflictos colectivos y los Consejos de Prudentes de los individuales”.

“Una ley napoleónica de 1806 creó en Lyon el Conseil de Prud’hommes, cuya misión era resolver rápidamente y sin costo alguno ciertos conflictos de trabajo (de la seda); se componía de representantes de patronos y trabajadores. En el año de 1848 se reorganizaron los Conseil de Prud’hommes, integrándose con igual número de representantes de los patronos y de los obreros y por un Presidente y un Vicepresidente designados por el Emperador. Los Consejos, según ley de 1800, tuvieron atribuciones administrativas de policía y era a la vez cuerpos consultivos. La sección de arbitraje de estos Consejos la presidía un Juez de Paz. La ley de 27 de diciembre de 1892, creó Comités de Conciliación y Consejo de Arbitraje, para los casos de conflictos colectivos entre patronos y obreros sobre condiciones de trabajo, pero sin fuerza obligatoria”.

“La Comisión de Arbitraje Industrial de Cholet, que funcionó en el año de 1892, estaba compuesta de seis patronos y seis obreros; si las partes no se sometían al arbitraje, se les invitaba para que recurrieran a los tribunales competentes. En tanto que el Consejo de fábricas de Val-Des-Bois, se componía de cierto número de dele-

gados obreros, elegidos por sus compañeros, y se reunían bajo la presidencia de un patrón”.

“Los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios se inician en Francia, antes de ir a la huelga o al lock-out, a partir de la ley de 31 de diciembre de 1936, en el gobierno del primer ministro León Blum. Pocos días después, el decreto de 16 de enero de 1937 organiza los procedimientos de conciliación y arbitraje; los primeros eran obligatorios y en cuanto al arbitraje, si fracasaba la conciliación invitaba a las partes para que designaran un árbitro común o uno por los trabajadores y otro por los patronos. Si las partes no hacían la designación de árbitros, entonces los nombraba el ministro del Trabajo. Dentro del término de tres días debían de dictar su laudo. Si los árbitros no se ponían de acuerdo designaban un superárbitro. En 1938 se creó la Corte Superior de Arbitraje que tenía a su cargo la facultad de revisar los laudos dictados por los superárbitros. La tendencia al arbitraje obligatorio es evidente”.

“La Nueva legislación de 11 de enero de 1950 estableció procedimientos de conciliación obligatoria, y en cuanto al arbitraje tiene lugar cuando se previene en la convención colectiva o cuando las partes someten su conflicto al arbitraje o designan al árbitro para que resuelva conforme a derecho los conflictos relativos a la interpretación y cumplimiento de las leyes, reglamentos, convenciones colectivas y acuerdos vigentes, resolviendo en equidad respecto a los otros conflictos sobre salarios o a las condiciones de trabajo que no estén reglamentadas. También creó la ley la Corte Superior de Arbitraje, encargada de conocer de los recursos por exceso de poder o por violación de la ley, integrándose por el Vicepresidente del Consejo de Estado, cuatro consejeros de éste y cuatro magistrados del Poder Judicial”.

B E L G I C A

“Los Consejos de Conciliación y Arbitraje procedentes de la iniciativa privada, funcionaron hace más de cuatro siglos en las explotaciones carboneras de Mariemont y de Bascoup. El Consejo de Prudentes se integraba de seis delegados patronos y seis obreros; los primeros eran elegidos por la Administración entre mil agentes graduados y los segundos designados por un colegio electoral de treinta y seis de ellos elegidos por sus camaradas para hacer estos nombramientos”.

“La ley de 16 de agosto de 1887 crea los Consejos de la Industria y del Trabajo, cuyo objeto primordial es deliberar sobre intereses comunes de patronos y obreros, siendo accesoria su función conciliadora; estos Consejos estaban compuestos de secciones formadas de un número igual de jefes de industria y de obreros, entre los cuales se elegía un presidente y un secretario. Se reunían obligatoriamente, por lo menos, una vez al año. Los mencionados Consejos no prestaron ningún servicio en el arreglo y solución de los conflictos colectivos; solamente dieron algunos resultados satisfactorios las instituciones creadas por la iniciativa privada. Después se organizaron los Comités Paritarios y Regionales de Industria”.

“La ley de 1926 creó Comités Oficiales de Conciliación y Arbitraje, con competencia exclusiva en conflictos colectivos económicos; se componían de tres representantes de los trabajadores y tres de los patronos, de un presidente titular y un sustituto, designados uno y otro por los representantes de obreros y patronos, por unanimidad de votos, en la inteligencia de que si no había unanimidad, los designaba el ministro del Trabajo. Antes de declarar una huelga o lock-out, los trabajadores y patronos estaban obligados a acudir a estos Comités, pero si no lo hacían solamente se les podía imponer sanciones económicas”.

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

“Cada Estado de la Unión Americana tiene derecho de dictar leyes para la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo, existiendo a su vez una legislación federal aplicable a conflictos que interesan más a la Federación que a cualquier Estado en particular, como por ejemplo, los que se producen en empresas de transportes, etc. Las instituciones de conciliación y arbitraje son de dos clases: oficiales y no oficiales. Los Consejos oficiales permanentes de Conciliación y Arbitraje existen en más de veinte Estados de la Federación Americana y están integrados por jueces o árbitros nombrados por el gobernador del Estado y elegidos: el primero, entre los patronos; el segundo, entre los obreros, y el tercero, propuesto a la elección del gobernador por los otros dos; debiendo durar en sus cargos tres años (Massachussets. Ley de 2 de junio de 1886 y enmiendas respectivas). Este es el tipo de Consejo de Conciliación y Arbitraje en los Estados Unidos. El arbitraje del Consejo no es obligatorio; sin embargo, las sentencias que pronuncia obligan en principio durante seis meses. Las comisiones mixtas de arbitraje son jurisdicciones voluntarias, organizadas por trabajadores e industriales”.

“En la actualidad el contraste de los Estados Unidos y nuestro país es notable: mientras que en México se han casi proscrito las huelgas, en el país del Norte se ejercen en toda su plenitud. Es más: la huelga de telefonistas mexicanos fue declarada inexistente por las autoridades del trabajo en forma arbitraria e ilegal; en tanto que los trabajadores de periódicos en Nueva York ganaron su huelga, de donde resuta que ahora este derecho es más efectivo allá que aquí, y esto que no presumen de revolucionarios”.

NUEVA ZELANDA

“En cada uno de sus siete distritos industriales funciona un Consejo de Conciliación compuesto de cinco individuos: dos elegidos por las asociaciones patronales, dos por las obreras, y el presidente, que no debe pertenecer a las asociaciones, es designado por los delegados

obreros y patronales. Si no se ponen de acuerdo, la designación la hace de oficio el Gobierno. El tribunal no dicta sentencia sino propone soluciones que las partes pueden aceptar o no”.

“El Tribunal de Arbitraje es único para toda la Colonia y ante él las partes pueden presentar directamente sus reclamaciones. Según la ley de 10 de diciembre de 1901, dicho Tribunal se compone de tres jueces nombrados por el Gobierno uno presentado por las asociaciones patronales, otro por las obreras y el último, que ejerce funciones de presidente debe ser un magistrado del orden judicial. Las funciones de los jueces de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son de las más importantes, pues además de juzgar equitativamente los conflictos poseen el poder de reglamentar”.

A U S T R A L I A

“En Nueva Gales del Sur se dictó en 1892 una ley que organiza el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje compuesto de tres árbitros; estas instituciones ejercen jurisdicción en toda la Colonia, siendo elegidos sus miembros por mitad por los patronos y los obreros. La sentencia arbitral sólo obliga a las partes cuando éstas la han aceptado expresamente. Pero la ley de 10 de diciembre de 1901 suprimió los Consejos de Conciliación, subsistiendo el Tribunal de Arbitraje para juzgar todos los conflictos del trabajo. Se compone el Tribunal de tres miembros nombrados por tres años, ejerciendo las funciones de presidente un juez del Tribunal Supremo, asistido por dos asesores. El Tribunal cuya competencia alcanza a todos los patronos y obreros, sean o no miembros de una asociación, tiene poderes omnímodos: puede modificar a su arbitrio los contratos de trabajo en litigio, imponer condiciones nuevas, fijar el salario mínimo, etc.”

“En Australia del Sur, la ley de 21 de diciembre de 1894 creó un Consejo Central de Conciliación, compuesto de siete consejeros con facultad para juzgar los conflictos que le someten a su consideración

o intervenir de oficio en las querellas entre partes. La Ley federal de 15 de diciembre de 1904, sobre prevención y arreglo de los conflictos industriales, instituye un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyo presidente es designado por el gobierno entre los jueces del Tribunal Supremo. Tiene facultades para solucionar los conflictos industriales, a solicitud de parte o de oficio. La sentencia que pronuncie es "obligatoria" y contra ella no se admiten recursos, pero la Corte Suprema de Justicia, en 1911, declaró que la obligatoriedad no era legal, porque el Parlamento se había excedido al dictarla. Además, el tribunal puede imponer penas a los que no cumplan".

A L E M A N I A

"Su antigua legislación se inspiró en la francesa. El Rey de Prusia adoptó los Consejos de Prudentes con el nombre de Juzgados de Fábrica, y en 1846 se hicieron extensivos a todo el reino con el nombre de Juzgados Industriales. A mediados del siglo pasado, de 1845 a 1849, las leyes del trabajo alemanas organizaron Juzgados Mixtos Paritarios para resolver conflictos individuales, aunque intervinieron muchas veces para evitar conflictos colectivos. Esta legislación fue sustituida por la moderna ley de 10. de julio de 1927, que crea Juzgados del Trabajo (primera instancia) integrados por un juez y los representantes de las clases sociales, Juzgados Locales del Trabajo (segunda instancia), Juzgados del Trabajo del Estado (tercera instancia), y la Sala del Tribunal Supremo, compuesta de cinco miembros: tres jueces o magistrados, un representante de los trabajadores y otro de los patronos".

"Junto con la jurisdicción del trabajo se crearon organismos de conciliación y arbitraje: la ley de 23 de diciembre de 1918 sobre el contrato colectivo, estableció Comités de Conciliación para los conflictos colectivos económicos y la ley de 30 de octubre de 1923 organizó el sistema convencional (para contratos colectivos) y el legal constituido por Comités de Conciliación, Conciliadores Oficiales y el Ministro del Trabajo".

“La legislación de 1946 creó a la par los Conciliadores y los Organismos de Conciliación y Arbitraje: los primeros para intervenir conciliatoriamente a manera de instancia previa, y los segundos, compuestos de un presidente, designado por la autoridad local del trabajo y un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos cuyas decisiones son obligatorias cuando las partes se han sometido expresamente al arbitraje o cuando deciden cuestiones que afectan a problemas económicos o jurídicos de la empresa. La nueva legislación alemana es menos progresista, pues solo comprende el trabajo dependiente, y aunque subsisten Comisiones de Arbitraje y Tribunales del Trabajo, locales y federal, la jurisdicción laboral es en la actualidad una jurisdicción civil especial”. (12)

Después de la transcripción asentada, han quedado enunciados solamente algunos países del orbe, que se han dedicado al estudio de los conflictos de trabajo y algunos se han dedicado a analizar el origen de las autoridades encargadas de resolver esos conflictos que surgen en la relación laboral, la idea fundamental es presentar un panorama muy general de los diversos sistemas existentes aun en el mundo y que se han creado para la solución de los diversos conflictos obrero-patronales.

Lo que principalmente me interesa es comentar y analizar la organización y funcionamiento de las Autoridades del Trabajo en nuestro País, por lo tanto el capítulo que a continuación tratare de exponer, tiene íntima relación con este interesante tema, que se refiere al nacimiento, organización y funcionamiento de los órganos encargados de resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, de acuerdo con la Doctrina en el Derecho Mexicano del Trabajo y lo preceptuado por las fracciones XX y XXI del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

(12).—Lic. Alberto Trueba Urbina.—Obra citada.—Págs. 60 a 66.

CAPITULO V

LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

CAPITULO V

LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

A.—ANTECEDENTES.—A medida que va surgiendo en diversos países el Derecho de Trabajo y unido al mismo la necesidad de crear una organización encargada de administrar justicia en dicha rama, capaz de resolver los conflictos que surgen entre el capital y el trabajo; de esa misma manera al nacer en México el Derecho del Trabajo, fue inminente buscar entre las Instituciones más avanzadas del mundo, el modelo que pudiera ajustarse a las necesidades de nuestra época para aplicar ese derecho, debiendo tener en cuenta que para entonces, en nuestro país, ya existían proyectos sobre Autoridades del Trabajo; en consecuencia los Constituyentes de 1917 consideraron después de muchos debates, que lo más acertado era la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El nacimiento de las Autoridades del Trabajo, en nuestro país, tiene como origen dos causas fundamentales; a mi modo de ver la más importante fue primeramente la necesidad de acabar de una vez por todas con la relación que vinculaba el Derecho Civil con la materia obrera, una vez que también fue reconocido en México el Derecho del Trabajo como una garantía social, es en ese momento más notoria la deficiencia de los tribunales del orden común para administrar justicia en materia de trabajo que hasta entonces eran órganos encargados de resolver los conflictos que surgen entre el capital y el trabajo; la segunda causa fue precisamente la necesidad de resolver los conflictos de carácter colectivo, mismos que cada día iban en aumento, y por la inexperiencia del momento no eran de fácil solución, urgía pues la resolución de esos conflictos bajo un tratamiento especial, tomando como base la naturaleza y finalidad que se perseguía en los mismos.

Con la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se pensó mejorar a la clase obrera, proporcionándole una justicia pronta y expedita, toda vez que ese fue el pensamiento de el Constituyente de 1917, que inspirado en las legislaciones de Australia y Nueva Zelandia entre otras, son el antecedente directo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuyos sistemas en su época estaban dotados de organismos facultados para resolver todos los conflictos de trabajo; por eso quizá por su similitud se tomaron como modelo para la creación de las autoridades del trabajo en nuestro país.

B.—BASE CONSTITUCIONAL PARA LEGISLAR EN MATERIA DE TRABAJO.

Originariamente la fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución, facultaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos razones hicieron a los constituyentes cambiar de opinión, la primera fue la creencia de que con este sistema se contrariaba el sistema federal, y, la segunda, la circunstancia que presentaban las diversas necesidades de las distintas entidades federativas que exigían una diferente reglamentación.

Ambas consideraciones hicieron que el Constituyente otorgará facultades legislativas, tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados; y así se asentó en el párrafo introductorio del texto original del artículo 123 de la Constitución dando las bases Constitucionales para legislar en materia de trabajo como he dejado asentado; desde luego y en principio, fue benéfica la solución dada por el Constituyente, baste recordar que en algunos Estados de la República, allá por los años 1917-1918 se expidieron diversas leyes en materia de trabajo.

Posteriormente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación hizo algunas interpretaciones en cuanto a la organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de una manera constante hasta el año de 1924, en el sentido de reconocer a las mismas competencias constitucional para conocer de los juicios derivados de contratos de trabajo, fallarlos e imponer coactivamente sus sentencias; también les reconocía sólo la capacidad para prevenir y resolver conflictos colectivos de trabajo.

En esa época se dictaron diversas ejecutorias al respecto, entre las cuales, algunas de las más importantes, puedo, señalar, la que se dictó en el amparo promovido por Guillermo Cabrera (Tomo II, página 773, del Semanario Judicial de la Federación); la que se dictó en el amparo de la Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S. A. (publicada en la página 508 del Tomo XV del Semanario Judicial de la Federación).

Con posterioridad, la Jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal agregó; que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no constituyen un Tribunal de Derecho, sino de conciencia; que son Tribunales de carácter administrativo, con facultades judiciales y con imperio para hacer cumplir sus determinaciones; que deben dictar sus resoluciones conforme a la equidad y que sus fallos son verdaderas sentencias judiciales.

Con motivo de esa diversidad de criterios sostenidos por el alto Tribunal a que me he referido, dio origen a que se hiciesen estudios sobre las fracciones XX y XXI del artículo 123 de la Constitución, para lo cual se convocó a un congreso, patrocinado por la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual obtuvo el primer premio de dicho estudio el Sr. Lic. Narciso Basols.

En mi concepto, y opinando en relación con el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación hasta el año de 1924, es correcto, al menos en cuanto a que, de acuerdo con la Constitución, no debían conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los conflictos jurídicos, sino sólo exclusivamente de los económicos. Situación ésta, en la cual no deseo ahondar más en ella, toda vez que si así lo hiciera tendría que ser el tema, materia de una nueva tesis; pero sí tengo la fundada idea de que si posteriormente se llegase a un estudio profundo sobre la administración de justicia en materia obrera, en México, posiblemente se podría implantar un Tribunal de Derecho Obrero, en donde necesariamente tendría que haber jueces de Derecho Laboral, y de este modo tratar de substituir a las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero, teniendo en consideración que este estudio, como ya he dicho, se refiere a situaciones diferentes, solamente he señalado mi punto de vista para que quede la idea, y que posteriormente con ella se pudiera elaborar un estudio más a fondo, teniendo en cuenta que el Derecho del Trabajo, aun en México, es un Derecho nuevo, apuntando desde luego que mi lema no es querer revivir viejas polémicas sobre las atribuciones y facultades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de que si son o no Tribunales de Derecho o Tribunales de conciencia, o bien Tribunales Administrativos.

El hecho real que nos ocupa, y que efectivamente vivimos, es que las Juntas actúan como verdaderos Tribunales de Trabajo, conocen y resuelven toda clase de conflictos, tanto jurídicos como económicos, teniendo la facultad que les atribuye la Ley en la apreciación de las pruebas en conciencia, y no están obligadas a sujetarse a las normas procesales del Derecho Común, sino que, como repito, libre y soberanamente se fundan en la conciencia y en la equidad.

Fue hasta el año de 1929 en que ya una vez sentado el principio de que, según la nueva Jurisprudencia de la Corte, declaraba que el arbitraje ante las Juntas era obligatorio, que éstas poseían la potestad necesaria para hacer cumplir sus detercionaciones, pues de otro modo el arbitraje sería inútil y nulo el servicio que podría prestar a la clase trabajadora, todo en aras del principio de una justicia pronta y expedita, y que lo mismo debería resolver las Juntas los conflictos colectivos que los individuales, debiéndose entender por capital un solo empresario o varios patrones, y por trabajador un obrero o varios de ellos.

En vista de lo anterior, se dejó sentir la necesidad de uniformar la Legislación del Trabajo para toda la República, por los múltiples problemas que se presentaban en provincia, mismos que no podían resolver las autoridades locales, situación por la cual surge en nuestro Derecho Laboral, y sin apoyo Constitucional alguno, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Fue el 6 de septiembre de 1929, fecha en que se publicó la reforma Constitucional a la fracción X del artículo 73 y 123 de la Carta Magna de nuestro país, este último en su párrafo introductorio y desde esta fecha, es facultad del Congreso de la Unión expedir

las Leyes del Trabajo, derogando la facultad de legislar en dicha materia a los Estados de la República, quedando únicamente dividida la aplicación de la Ley Federal del Trabajo entre autoridades federales y locales.

El principio derivado de estas reformas fue la atribución que la Constitución confirió a las autoridades locales, otorgándoles jurisdicción para la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, con la salvedad de las materias a que se refiere la fracción X del artículo 73 y las que enumera la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución, mismas que son de la exclusiva competencia de la autoridad federal.

En consecuencia, queda plenamente determinada la facultad y las atribuciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, que es la base fundamental y jurídica de las mismas, y que a la letra dice:

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

C.—ORGANIZACION Y COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.—Las juntas de Conciliación y Arbitraje, autoridades que más adelante trataré, no son las únicas a quien compete resolver los diversos conflictos derivados de las relaciones obrero patronales, es decir, son parte de un conjunto de órganos establecidos por la Ley a quien les atribuye las facultades y competencias que ella misma señala.

La nueva Ley Federal del Trabajo, en su Título XI, hace una detallada clasificación de “Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales”, asimismo, el Título XII señala específicamente “Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”; por lo tanto, no considero necesario hacer un análisis de todas las autoridades señaladas por la Ley, en virtud de que resultaría ineficaz cualquier argumento sobre el tema, no obstante debo señalar que en la realidad

aún se sigue criticando a la organización y funcionamiento de las autoridades del trabajo, concretamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Sobre esta cuestión se ha escrito bastante y en verdad nada positivo se ha logrado, seguramente porque las bases jurídicas sobre las que descansan los principios de las mismas es tan sólida que ha soportado casi medio siglo a las más severas críticas de juriscultos versados en la materia persistiendo la idea democrática de los constituyentes de 1917, en sostener a los representantes del capital del trabajo y del gobierno como máximas autoridades para dirimir y resolver los conflictos y diferencias entre el capital y el trabajo.

Después de hacer las consideraciones apuntadas se desprende de las mismas que las autoridades del Trabajo están claramente determinadas y definidas sus funciones en la Ley y sólo cabe para los fines de este trabajo señalar respecto a las juntas de Conciliación y Arbitraje en concreto, que es el elemento humano el directamente responsable de resolver los conflictos jurídicos individuales. En mi opinión la crítica al respecto debe ser siempre constructiva, señalando primeramente los errores y posteriormente corregir y dar solución a los mismos para enmendarlos y, en el caso concreto, no son las Juntas de Conciliación y Arbitraje a quien puede imputárseles las deficiencias en la administración de justicia en materia laboral, sino que, como repito, es el elemento humano la causa fundamental que entorpece la pronta solución de los negocios que se plantean ante dichas autoridades.

Las causas que se pueden señalar al respecto son muy variadas, pero se puede partir desde el momento de la designación de la persona para desempeñar cualquier cargo público, agregando a ella la inexperiencia, la falta de responsabilidad y muchas veces la apatía para estudiar cada uno de los conflictos jurídicos que se les plantean, trayendo como resultado inexorable la nula administración de justicia en materia de trabajo.

Se debe insistir sin llegar al extremo que es el elemento humano a quien se le encomienda la solución de los conflictos en materia de

trabajo, porque si bien es cierto que pesa sobre sus hombros la responsabilidad de vigilar y proteger los intereses de las partes que representan dentro de un conflicto laboral, la realidad es verdaderamente lamentable, es decir, la intervención actual de los representantes del capital y del trabajo sigue siendo nula por la falta de responsabilidad y apatía con que dichos representantes actúan dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En mi concepto esta situación a que me he referido nos es de fácil solución, porque, como ya he apuntado a través de este estudio, se trata de resolver un problema de carácter social; en el cual necesariamente deben intervenir personas idóneas y aptas que conozcan de cerca los problemas de las partes que pretenden representar aunque sean esos conocimientos en una forma general, en virtud de que la realidad nos demuestra que las partes en un conflicto laboral carecen efectivamente de legítimos representantes, porque los que actualmente existen, dejan pasar diariamente a su vez uno a uno cada problema por demás grave, de conflictos de los que jamás se interesan, situaciones éstas que están causando verdaderos problemas en los núcleos familiares y a la economía del país.

Se debe desterrar cuanto antes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje esa indiferencia de los Representantes del Capital y del Trabajo para conocer y estudiar los problemas que cada uno de sus representados plantean ante las Juntas, exigiendo mayor responsabilidad y eficacia de ellos con su intervención directa, en beneficio de las partes en el conflicto planteado y no dejar la actuación unilateral del Representante del Gobierno, que es quien conoce, discute y resuelve sobre todos los problemas que se suscitan en la secuela de los múltiples conflictos jurídicos individuales y colectivos que a diario se presentan.

Destacan pues primordialmente el ser humano como elemento esencial para erradicar definitivamente, dentro de las autoridades del trabajo, el problema grave que ha existido y que fundamentalmente se ve en los conflictos jurídicos individuales, y que desde un principio se ha pregonado que la justicia obreraa debe ser pronta y expedita, porque, como repito, el mal no está en la Ley, sino en la forma equivocada con que se interpreta la Ley, en el caso concreto, la misma

señala el procedimiento para solucionar y designar a los representantes de las juntas, igualmente señala sus obligaciones y las causas de responsabilidad de cada uno de dichos funcionarios, asimismo señala las sanciones a que se hacen acreedores; pero en la realidad todos estos artículos de la Ley (671, 672, 673 y 674), es letra muerta que no se aplica en la práctica.

D.—EL PROCESO DE LOS CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES, ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.—El derecho del trabajo ha nacido de las propias necesidades de los trabajadores por salvaguardar sus derechos que a través de la historia han obtenido, en nuestro país concretamente, el trabajador ha ido despertando en una forma muy lenta, tan lenta que en nuestros días apenas si conoce algunos de sus derechos que consagra la Ley, porque como se ha pregonado, la Ley Federal del Trabajo sólo contiene un mínimo de los derechos del trabajador que como persona humana tiene en su intervención en la producción.

Desde los principios de la historia, el capital y el trabajo siempre han estado juntos y ligados uno del otro, pero jamás se ha querido reconocer que el trabajador no recibe la justa compensación que le corresponde por la prestación de sus servicios; si efectivamente debemos reconocer que el capital tiene derecho a recibir una utilidad, nesecariamente se debe entender que el trabajador también exige un equivalente de esa utilidad; ese derecho desde luego debe estar de acuerdo con el servicio prestado y las necesidades del trabajador considerando a éste como una persona humana, es decir, como una familia compuesta de varias personas que dependen económicamente de él.

Una vez entendido el fenómeno social del trabajador, salta de inmediato a la vista la desigualdad tan acentuada y la diferencia con que se distribuye la riqueza que proviene del capital y del trabajo. A este respecto existen teorías que han pretendido sólo con palabras solucionar este grave problema humano, la realidad nos enseña y ahora es palpable, que cada día nos alejamos más del ideal de lograr una Ley más justa, más humana y protectora, que garantice el bienestar y el futuro de las nuevas generaciones de la clase trabajadora.

La nueva Ley Federal del Trabajo como anteriormente he reconocido, fue modificada con el fin antes mencionado, el contenido de

esas reformas ha sido única y exclusivamente de carácter económico, que no deja de ser más que un nuevo paleativo para los obreros, es decir, nuevas prestaciones de las que antes no gozaban, pero en mi concepto ninguna de ellas puede garantizar al trabajador y su familia un porvenir halagador porque esas prestaciones son tan pequeñas que no contribuyen en una forma eficaz a proteger la seguridad social del núcleo familiar.

Ahora bien si el trabajador goza de un mínimo de derechos consagrados en la nueva Ley Federal de Trabajo, en la práctica y por regla general la clase patronal es quien viola los derechos del trabajador consagrados en la misma, siendo en ese momento cuando surgen los conflictos jurídicos individuales, los que dan lugar a que el trabajador piense y busque en las Autoridades del Trabajo el auxilio y protección a sus derechos, también ahí es cuando surge el desconcierto del trabajador por no saber si necesariamente tendrá que ir a ventilar un juicio o si prefiera llegar a un arreglo con su patrón, en la mayoría de los casos se decide por un mal arreglo para evitar un juicio que quizá nunca va a ganar.

Pero en algunos casos cuando el trabajador es un poco inteligente, sereno y conoce sus derechos violados, se inclina por iniciar un juicio que principia con la duda, al no saber si va a encomendar su negocio a un abogado particular o deberá presentar su queja ante las autoridades del Trabajo; cualquiera de las dos formas que elija será siempre aventurado porque dada su situación económica, concurrirá al proceso con la misma desigualdad con que se le ve en el fenómeno de la producción, pues realmente comparece a juicio con pocas probabilidades de éxito.

Una vez iniciado el procedimiento si es presentada su queja ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se encontrará muchas veces en la penosa necesidad de transigir su negocio en peores condiciones que las anteriormente citadas, siguiendo desde luego el consejo que le proporciona la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y en muchos casos por encontrarse antes de iniciar un proceso laboral definitivamente desilusionado por la falta de apoyo y respaldo de una Autoridad del Trabajo que le haga saber si puede tener éxito o no en su reclamación.

Debo hacer destacar el hecho de que los "representantes de los trabajadores", en su gran mayoría no son legítimos portadores de las inquietudes y anhelos de la clase trabajadora, sus nombramientos se deben en los más de los casos a recomendaciones y compromisos de cualquier otra índole, pero pocos son los que en realidad se encuentran en las juntas desempeñando los cargos que ocupan con verdadera pasión y en beneficio de sus representados; por lo que toca a los representantes patronales algunas veces y en determinados casos toman un poco de interés en conocer de cerca los problemas de los patrones y desde luego puedo afirmar que existen honrosas excepciones.

La situación anterior lógicamente trae como consecuencia que por lo general sea el Presidente de la Junta, quien resuelva todos y cada uno de los incidentes que se pueden presentar dentro de la secuela del procedimiento, con la grave consecuencia de la dilación en cada negocio, porque se debe tener en cuenta que dicha autoridad tampoco está de cerca en cada caso, la verdad es que quien más se encuentra en contacto directo con cada problema lo es el Auxiliar de cada Junta y el Secretario de Acuerdos.

El procedimiento oral a que se refiere la Ley, encuentra su fundamento en la idea de que los Representantes del Capital, del Trabajo y del Gobierno estén presentes en todas las actuaciones del juicio, con el objeto de que hagan preguntas a las partes y a los testigos y puedan de esta forma estar capacitados para dictar un laudo en conciencia, por lo que se debe concluir que, con este procedimiento no se obtiene una sola de las finalidades y ventajas teóricas que ofrece este procedimiento, y esto seguirá siendo un nuevo obstáculo para la celeridad en la tramitación de los asuntos de trabajo.

Si a lo anterior agregamos la parte final del procedimiento, o sea, que una vez concluido el período de desahogo de pruebas y las partes han alegado lo que a su derecho conviene, es turnado el expediente a un "Dictaminador", quien desde luego procederá a formular el proyecto del dictamen correspondiente, haciendo un estudio de las pruebas rendidas por las partes, pasando por alto lo dispuesto por el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo, porque el Dictaminador jamás estuvo presente en una audiencia, conoce del juicio únicamente porque tiene en sus manos todo lo actuado, pero jamás podrá hacer una apreciación en conciencia de las pruebas rendidas por las partes, trayendo

como consecuencia en su dictamen una resolución muchas veces absurda y contradictoria.

Una vez que se ha agregado una copia del dictamen al expediente, se entrega una copia del mismo a cada uno de los representantes, asentándose razón en autos, seguidamente el Presidente citará a los representantes para la audiencia de discusión y votación; en la citada audiencia se dará lectura al dictamen y se iniciará la discusión, terminada ésta se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

Lo asentado en el párrafo anterior con raras excepciones sucede, la realidad es que cada uno de los representantes del Capital y el trabajo siempre votan como es natural, a favor de sus representados tengan éstos o no la razón y en última instancia es el Representante del Gobierno quien resuelve este empate, en consecuencia y por lo general, los conflictos Jurídicos individuales son resueltos por mayoría de votos y en muy contadas excepciones por unanimidad.

Por lo tanto y a mi juicio debe desaparecer dentro del procedimiento laboral, la función o etapa conciliatoria, porque en la práctica los integrantes de las juntas han dejado de prestarle la importancia que merece, seguramente basados en la premisa: Si las partes quisieran llegar a esa conciliación, se hubieren avenido por sí mismos o por conducto de sus abogados sin necesidad de concurrir a las Juntas a ventilar un juicio; y la verdad es esa, que las partes ocurren ante las Autoridades del Trabajo porque precisamente no han llegado a esa conciliación.

Pero esto no quiere decir que tenga necesariamente que abolirse la conciliación en la Ley, porque ésta, es un derecho de las partes y en cualquier etapa del procedimiento pueden llegar a conciliar sus intereses y obtener un arreglo satisfactorio entre ellos, lo que sí es de desear que dentro del procedimiento desaparezca como una etapa más, en perjuicio y dilación en la administración de Justicia.

CONCLUSIONES

1.—La finalidad de este trabajo fue tratar de encontrar a través del mismo una explicación acerca de los Conflictos Jurídicos Individuales, y analizando paso a paso tanto las definiciones como las clasificaciones existentes en la doctrina, he llegado al convencimiento de que la fuente donde radica su nacimiento es precisamente en la falta de comprensión y respeto del patrón y la suma ignorancia del trabajador respecto a la Ley Feneral del Trabajo.

2.—Se debe educar al trabajador inculcándole la responsabilidad que tiene como parte integrante en el proceso de la producción, haciéndole notar sus errores y deficiencias, indicándole con claridad cuáles son sus derechos y deberes que la propia Ley establece en su beneficio, para el efecto de que en todo momento esté consciente de ellos, incluso cuando pretendan ser violados por su patrón o simplemente para el ejercicio de los mismos.

3.—Es una obligación inaplazable tanto de autoridades como maestros y estudiantes de derecho, conocer más a fondo y de cerca los problemas de cada una de las distintas ramas de la producción, especialmente aquellas en las cuales no se ha hecho realidad la Justicia Social, para tratar de ayudar en lo posible a esos grupos de trabajadores desamparados.

4.—Como ya he dejado sentado en el curso de este trabajo, la Nueva Ley Federal del Trabajo, ha reconocido nuevos derechos a la clase trabajadora, ha extendido sus beneficios y protección a otros muchos sectores que antes ignoraba, todo ello muy loable y de mucho mérito, apegándose desde luego sus reformas en cuanto al fondo y esencia de la misma, a las disposiciones de la Ley anterior con muy pequeñas variantes, formando todo ello parte de nuestro estudio y en el cual hago resaltar por ser en lo futuro motivo del surgimiento de nuevos conflictos jurídicos individuales, al pretender cualquiera de las partes (Patrón o Trabajador) violar los preceptos que la nueva Ley consagra.

5.—Asimismo he afirmado con base en la doctrina, que actualmente el derecho del trabajo en México, es una rama del derecho en evolución, por lo tanto se trata de un derecho nuevo, con fines a una nivelación más justa y equitativa en la distribución de las utilidades de la producción; este ideal no podrá llegar a ser realidad, si el Estado deja de tomar interés y hace caso omiso de los problemas del trabajador, porque es a él a quien compete según sus atribuciones influir en el mejoramiento social y económico de la clase trabajadora.

6.—Después de hacer las consideraciones anteriores aparece el problema de cómo dar solución a los conflictos jurídicos individuales que surjan al ser violados los derechos que ahora reconoce la Ley, falta pues precisar la cuestión más importante que es fundamentalmente la interpretación y aplicación de esas normas de derecho, que en un momento dado puedan ser transgredidas.

7.—Como es bien sabido los Constituyentes de 1917, después de plasmar en la Constitución los derechos del trabajador, también se encontrarán con la interrogante, de saber cuál sería la forma más conveniente para aplicar el derecho del trabajo; después de muchos estudios y deliberaciones, llegaron a la conclusión de implantar las autoridades tripartitas o paritarias, llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje por ser las más idóneas por el momento para nuestro País y la época en que se vivía.

8.—Después de medio siglo, se siente la necesidad urgente de estudiar a fondo el problema de la administración de justicia obrera en nuestro País, no obstante que, como he reconocido, las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje, han soportado las más severas críticas, pero la verdad es que realmente nunca se ha intentado implantar un Tribunal de Derecho del Trabajo que ya es necesario en nuestros días, no precisamente porque las Juntas sean anticuadas, sino que, como he demostrado en el curso de este trabajo, es necesario que surjan de nuestros mejores tratadistas, estudiosos del derecho del trabajo y personas con rectitud y dedicación, Jueces de derecho del trabajo, capaces de juzgar con toda precisión y tino todos y cada uno de los conflictos jurídicos individuales que se les plantean.

9.—Con la implantación de un Tribunal de derecho del trabajo unido a la designación de personas capaces y conocedoras de los problemas laborales, estaremos más cerca del ideal de la aplicación del Derecho del Trabajo en una forma eficaz, pronta y expedita, dictando sobre la marcha las medidas más adecuadas para la mejor solución de todos y cada uno de los problemas existentes, con ideas nuevas que tiendan a beneficiar de la mejor manera al trabajador, que es la parte más débil en el proceso.

10.—Unidos cada uno de los ideales de este trabajo llegaremos a la conclusión de tener como resultado más exacto de los problemas entre patrones y trabajadores, sabedores ambos de antemano de sus derechos y obligaciones, disminuirán en parte los conflictos de trabajo y finalmente los que llegaren a surgir por cualquier circunstancia, se contaría para su solución y seguridad de las partes con un Tribunal de Derecho del Trabajo en donde se llegaría ante el Juez, persona versada en la materia, quien en definitiva resolvería su conflicto con la celeridad, rectitud y justa aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

**“LOS CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES EN LA
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

P R O L O G O

C A P I T U L O I

CONFLICTOS DE TRABAJO

A.—Concepto. B.—Origen de los Conflictos. C.—Definición de los Conflictos.

C A P I T U L O II

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS

A.—Breve Comentario. B.—Clasificación de la Doctrina. C.—La Clasificación de los Conflictos Obrero-patronales.

C A P I T U L O III

**LOS CONFLICTOS JURIDICOS INDIVIDUALES EN LA
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

A.—Antecedentes históricos. B.—Origen del artículo 123 Constitucional. C.—Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1917 y la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

C A P I T U L O I V

LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES EN LAS

LEGISLACIONES EXTRANJERAS

A.—Antecedentes. B.—Inglaterra. C.—Francia. D.—Bélgica. E.—Estados Unidos de Norteamérica. F.—Nueva Zelanda. G.—Alemania.

C A P I T U L O V

LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

A.—Antecedentes. B.—Base Constitucional para Legislar en materia de Trabajo. C.—Organización y Competencia de las Autoridades del Trabajo. D.—El proceso de los Conflictos Jurídicos Individuales, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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

BIBLIOGRAFIA

DE LA CUEVA MARIO.—Derecho Mexicano del Trabajo.—Tomo II.

DE LA CERDA Y SILVA ROBERTO.—El Movimiento Obrero en México.

GARCIA OVIEDO CARLOS.—Tratado Elemental de Derecho Social.
1a. Edición.

HERNAINZ MARQUEZ MIGUEL.—Tratado Elemental de Derecho del Trabajo.

KROTOSCHIN ERNESTO.—Curso de Legislación del Trabajo.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.—Diccionario de la Lengua Española.

TRUEBA URBINA ALBERTO.—Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.

TRUEBA URBINA ALBERTO.—El Nuevo Artículo 123.

WALTER KASKEL Y HERMANN DESCH.—Derecho del Trabajo.
5a. Edición.

ZEPEDA JORGE ANTONIO.—El Laudo Arbitral.