

123
203



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL
DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

ANALISIS DE UN CASO PRACTICO SOBRE
CUESTIONES DE COMPETENCIA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JORGE ANTONIO LOYO PEREZ



México,

1987



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

I N D I C E

	Pág.
<u>CAPITULO I</u> INTRODUCCION	V
1.1. EL DERECHO PROCESAL EN GENERAL	1
1.1.1. CONTENIDO DEL DERECHO PROCESAL	5
1.1.2. DENOMINACION Y CARACTERISTICAS DEL DERECHO PROCESAL	7
1.1.3. IMPORTANCIA DEL DERECHO PROCESAL	9
1.2. EL DERECHO PROCESAL CIVIL	12
1.2.1. CARACTERISTICAS DEL PROCESO CI- VIL	14
1.3. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO COMO GA- RANTIA SOCIAL	28
1.3.1. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	42
1.3.2. CARACTERISTICAS DEL PROCEDIMIEN- TO INDIVIDUAL	48

<u>CAPITULO II</u>	ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	73
2.1.	EL DESPIDO Y SUS CONSECUENCIAS	84
2.2.	LA PRETENSION DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	93
2.3.	UN CASO PRACTICO	120
2.4.	EL CONTRATO DE COMODATO	130
2.4.1.	CONCEPTO Y CARACTERISTICAS	131
2.4.2.	OBJETO Y CONSENTIMIENTO	135
2.4.3.	REQUISITOS DE VALIDEZ	136
2.4.4.	OBLIGACIONES DE LAS PARTES	138
2.4.5.	TERMINACION DEL CONTRATO	143
<u>CAPITULO III</u>	LA CONEXIDAD, CONCEPCION Y CARACTERES	145

3.1. SU TRAMITACION Y EFECTOS EN EL PROCESO 153

CAPITULO IV LA LITISPENDENCIA, CONCEPCION Y CA-
RACTERES 156

4.1. SU TRAMITACION Y EFECTOS EN EL PROCESO 161

CAPITULO V LA COMPETENCIA 164

5.1. LIMITES OBJETIVOS 169

5.2. LIMITES SUBJETIVOS 174

5.3. EN EL PROCESO LABORAL 176

5.4. EN EL PROCESO CIVIL 183

Pág.

5.5. CUESTIONES DE COMPETENCIA

188

CONCLUSIONES

190

BIBLIOGRAFIA

201

C A P I T U L O I

INTRODUCCION

I. INTRODUCCION

La presente tesis contiene el análisis de un caso práctico, consistente en un conflicto individual de trabajo de naturaleza jurídica que se encuentra íntimamente relacionado con un juicio ordinario civil, en el cual la cosa objeto de la controversia también se encuentra formando parte de la litis en el procedimiento laboral. Este estudio se realiza en cinco capítulos, a la luz del Derecho Procesal en general, Derecho Procesal Civil y Derecho Procesal del Trabajo principalmente, analizando figuras tales como la estabilidad en el empleo, contrato de comodato, conexidad, litispendencia y competencia.

El caso práctico objeto del presente trabajo se eligió por su obvia importancia, ya que las garantías sociales de un trabajador se encuentran en juego y al parecer no existe solución legal expresa al caso concreto, el cual forma parte de un grupo creciente de asuntos que se encuentran en las mismas circunstancias.

El objeto de la presente tesis ha sido el analizar el caso práctico, proponer alguna solución toman-

do en consideración las ramas e instituciones jurídicas enunciadadas.

En el desarrollo del trabajo encontré una lamentable ausencia, casi total, de obras serias sobre el Derecho Procesal del Trabajo, que sin duda debe ser estudiado por sí mismo y no como una rama del Derecho Procesal Civil, lo cual en cierta forma dificultó el proceso de recopilación de información.

Esta investigación la presento conciente de la responsabilidad que representa el plasmar en escritura y en consecuencia en forma permanente, una posición personal sobre diversas cuestiones jurídicas.

Atentamente

EL SUSTENTANTE

1.1. EL DERECHO PROCESAL EN GENERAL

El primer paso a seguir en el estudio de una cuestión jurídica, es la localización de ésta en el mundo del Derecho, en este orden de ideas, el contenido del tema a tratar, se encuentra sumergido principalmente en el Derecho Procesal, sin que con esta afirmación se pretenda limitar la extensión del presente estudio a tal disciplina, en virtud a que el Derecho es uno solo y es clasificado por razones meramente didácticas y científicas, dicho en otras palabras, para su mejor estudio y aprendizaje, razón por la cual habrá que hacer uso de otras disciplinas jurídicas. Localizado el contenido del presente trabajo dentro de una disciplina jurídica es menester conocer el concepto y contenido de la misma, respecto a este cuestionamiento, han sido elaborados diversos conceptos del Derecho Procesal por distintos autores, destacando los que más adelante se enuncian:

De Pina en una de sus obras, ha definido al Derecho Procesal como:

" un derecho de contenido técnico-jurídico, que determina las personas e instituciones

mediante las cuales se atiende, en cada caso, a la función jurisdiccional y al procedimiento que en ésta ha de observarse "(1).

El mismo autor, en otra de sus obras, lo define como el " conjunto de las normas de derecho positivo relativas a la jurisdicción y a los elementos personales, reales y formales que concurren a su ejercicio "(2).

Pallares señala, concibiendo al proceso como objeto del Derecho Procesal, que éste último, no es otra cosa que " el conjunto de normas relativas al proceso jurisdiccional "(3), siguiendo la opinión de Carnelutti, quien citado por el propio Pallares lo define como " el conjunto de normas que establecen los requisitos y efectos del proceso "(4).

Prieto Castro, también citado por Pallares, define al Derecho Procesal como:

-
- 1 DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRANAGA, José: Instituciones de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa S.A., 16ª ed., México, 1984, pág. 18.
 - 2 DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael: Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa S.A., 10ª ed., México, 1981, pág. 223.
 - 3 PALLARES, Eduardo: Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, 16ª ed., México, 1984, pág. 881.
 - 4 Idem.

" el conjunto de normas que ordenan al proceso. Regula la competencia del órgano público que actúa en él, la capacidad de las partes, y establece los requisitos, forma y eficacia de los actos procesales, los efectos de la cosa juzgada y las condiciones para la ejecución de la sentencia, fija, en una palabra, normas para el desenvolvimiento del proceso "...(5).

En otra de sus obras, Pallares define al Derecho Procesal como:

" el conjunto de verdades, principios y doctrinas cuyo objeto es el proceso jurisdiccional y las instituciones jurídicas relacionadas directamente con el "(6).

Rojina Villegas, concibe al Derecho Procesal como:

" la rama del derecho público que regula la función jurisdiccional del Estado para la administración de justicia, a fin de que se

5 Ibid.
6 PALLARES, Ricardo: Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa S.A., 9ª ed., México, 1982, pág. 9.

resuelvan los conflictos que surjan entre particulares, o se esclarezcan los derechos o situaciones jurídicas dudosas, eliminando la incertidumbre jurídica "(7).

De las definiciones transcritas podemos deducir que el principal objeto del Derecho Procesal es, como su nombre lo indica, el proceso mismo, al que se puede concebir como el conjunto de actos ordenados sistemáticamente, que siguen una secuencia y un fin determinado, consistiendo éste en solucionar un conflicto intersubjetivo de intereses de contenido jurídico, sin embargo hay que hacer notar que del concepto de Derecho Procesal que aporta Rojina Villegas, se desprende que el mismo enfatiza más bien a la función jurisdiccional, lo que no resulta muy afortunado, en virtud de que el estudio de esta función corresponde a una subrama del Derecho Procesal, que es el Derecho Jurisdiccional.

7 ROJINA VILLEGAS, Rafael: Compendio de Derecho Civil, Ed. Porrúa S.A., 18ª ed., México, 1962, t. I, pág. 25.

1.1.1. CONTENIDO DEL DERECHO PROCESAL

Partiendo del principio de que el fundamental objeto del Derecho Procesal es el proceso y que éste tiende a resolver una controversia de intereses de contenido jurídico, que a su vez se encuentra caracterizada por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro, se puede afirmar que el proceso es uno sólo, mientras que el contenido de la controversia o litigio puede ser civil, penal, laboral o administrativo, dicho sea en otras palabras, del Derecho sustantivo en cuestión dependerá la clase de Derecho Procesal en particular a aplicarse, de ahí que se hable de Derecho Procesal Civil o Derecho Procesal del Trabajo.

Algunas de las características del proceso, como objeto del Derecho Procesal son las siguientes:

1. El contenido de todo proceso es un litigio.
2. La finalidad de todo proceso es solucionar una controversia intersubjetiva de intereses o litigio de contenido jurídico.

3. En todo proceso existen por lo menos un tribunal y dos partes supeditadas al mismo, que tienen intereses opuestos entre sí.

4. Todo proceso supone una organización judicial con distribución de competencias.

5. En todo proceso existe una secuencia o concatenación de actos, un principio y un fin.

6. Siempre existe un medio de impugnación ordinario o extraordinario. (8)

8 GOMEZ LARA, Cipriano: Teoría General del Proceso, Ed. U.N.A.M, México, 1980, pág. 50.

1.1.2. DENOMINACION Y CARACTERISTICAS DEL DERECHO PROCESAL

El Derecho Procesal ha sido denominado a través de la historia en distintas formas, entre éstas se encuentran; Derecho de los Procedimientos Judiciales, Derecho Judicial y Derecho Jurisdiccional entre otras, sin embargo por tradición y exactitud, la denominación que mejor se ajusta es la de Derecho Procesal, el que según Pallares tiene las características siguientes:

- a) Forma parte del Derecho Público.
- b) La mayor parte de normas que integran al Derecho Procesal, son de carácter instrumental y no de carácter sustantivo o material.
- c) Existen sin embargo, en el Derecho Procesal, normas materiales de las que derivan derechos sustantivos y obligaciones correlativas, por Ejem., la condenación al pago de costas o la obligación que tienen los terceros de declarar en juicio.
- d) Por pertenecer el Derecho Procesal al Derecho Público, la mayoría de sus normas son absolutas y su cumplimiento no puede ser eludido por los particulares, aunque exista un grupo reducido de normas procesales dispositivas.

e) El Derecho Procesal se encuentra regido y subordinado al Derecho Constitucional.

f) La finalidad que persiguen las normas procesales es la composición de conflictos principales y secundarios.

g) El Derecho Procesal es eminentemente coercitivo, es aquí donde luce con todo su esplendor la fuerza que representa la espada de la diosa Temis.

h) El Derecho Procesal es preponderantemente ritualista y lleno de formas.

i) El Derecho Procesal es un conjunto unitario y sistemático que regula el proceso en general, sin embargo, según la ley que se aplique en el proceso, éste podrá ser civil, mercantil, administrativo, del trabajo, etcétera.(9)

9 PALLARES, Eduardo: Diccionario de Derecho Procesal Civil, Op. cit., pág.245.

1.1.3. IMPORTANCIA DEL DERECHO PROCESAL

Destacar la importancia que juega en la sociedad el Derecho Procesal es, además de una tarea grata, una realidad que puede distinguir sin dificultad alguna cualquier persona, ya que aquella salta a la vista, si se piensa que alguna vez, este derecho no existió y que por lo tanto, la solución de los conflictos se veía caracterizada en sus inicios por la venganza privada, que resultaba casi siempre excesiva y cruel, sobreviviendo a ésta solución de los conflictos en los más de los casos el más fuerte y astuto, quedando así la justicia hecha a un lado por la fuerza.

Al transcurrir el tiempo, la composición de los conflictos evolucionó y surgió la composición voluntaria, la cual a pesar de haber sido un verdadero avance en relación con la venganza privada, resultó infructuosa y de poca efectividad, al no existir reglas impuestas por un tercero ajeno al conflicto, sumado al hecho de que eran pocos los conflictos que se solucionaban de esta forma, por depender del acuerdo de voluntades entre los interesados, quienes al calor de los ánimos regularmente eran los últimos en desear un convenio.

Finalmente, después de una larga evolución, surge el moderno Derecho Procesal, que sin llegar a la perfección, lo que se antoja difícil, cuenta con una serie de instituciones, principalmente el proceso y sus accidentes, que hacen posible una vida gregaria y pacífica, adjetivos que toman una singular importancia en épocas de crisis, como la que hoy vivimos los mexicanos. Cualquier película de horror parecería un cuento de hadas, si de pronto, cada quien se hiciera justicia por propia mano, de ahí que haya que pugnar por la formulación y aplicación de un Derecho Procesal más eficaz y justo cada día. El Derecho Procesal no es más que un reflejo del pensamiento político de un país, cuyos principios fundamentales se encuentran inmersos en la Constitución del mismo.

El Derecho Procesal no es otra cosa que el Derecho de Derechos por excelencia, ya que es a través de él como se hacen efectivos los derechos sustantivos, se podría llegar a afirmar que aún las normas constitucionales dependen de él; si es correctamente aplicado, encontramos la rápida restitución del derecho violado o la seguridad jurídica que produce la sentencia de un tribunal, pero también hay que mencionar las desagradables consecuencias de un Derecho Procesal defectuoso.

Como menciona Couture, refiriéndose al proceso como contenido del Derecho Procesal:

" No puede pedirse una tutela más directa y eficaz del individuo. Dificilmente se puede concebir un amparo de la condición individual más eficaz que este ".(10)

En resumen, negar la importancia que tiene en nuestra sociedad el Derecho Procesal sería tanto como negar la importancia misma del Derecho, pues de nada serviría expedir las normas más excelsas si a su vez no existieran los instrumentos de adecuación de las mismas.

10 COUTURE, Eduardo J.: Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Ed. Nacional S.A., 3ª ed., 1968, pág. 146.

1.2. EL DERECHO PROCESAL CIVIL

Como menciona Couture, el Derecho Procesal Civil es:

" la rama de la ciencia jurídica que estudia la naturaleza, desenvolvimiento y eficacia del conjunto de relaciones jurídicas denominado proceso civil ".(11)

Como se desprende de la definición transcrita, el Proceso Civil, es el objeto de estudio del Derecho Procesal Civil, que se ocupa, de qué es, cómo es y para qué es, el conjunto de relaciones del juez con las partes y de las partes entre sí, dentro del citado Proceso.

Por otra parte, De Pina, concibe al Derecho Procesal Civil como:

" la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo mediante el ejercicio de la función jurisdiccional ".(12)

11 Idem pág. 3.

12 DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael: Diccionario de Derecho, Op. cit. pág. 19.

Concibiéndolo así mismo como; " el conjunto de normas destinadas a regular la función jurisdiccional en materia civil "(13), definición ésta, que acen-túa de manera especial a la materia civil como conteni-do lógico del proceso civil.

El mismo autor, pero en otra de sus obras, señala que el Derecho Procesal Civil tiene por objeto " el estudio de aquellas materias que lo son de la re-gulación del derecho procesal positivo "(14), en resu-men, se puede afirmar que el Derecho Procesal Civil es una rama del Derecho Procesal que estudia la solución de las controversias intersubjetivas o litigios, que se encuentran regidas por leyes civiles, a través del procedimiento del mismo nombre.

13 Idem.

14 DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRANAGA, José: Instituciones de Derecho Procesal Civil, Op. cit., pág. 19.

1.2.1. CARACTERISTICAS DEL PROCESO CIVIL

El Proceso Civil es una institución que se distingue de otros procesos como el laboral, penal o administrativo, por el contenido de las controversias que son objeto del mismo.

Las características del Proceso Civil pueden ser destacadas desde dos puntos de vista a saber:

Es preciso analizar en primer término, cual es el Derecho sustantivo tutelado por el Proceso Civil, el cual sin duda es el Derecho Civil, rama del Derecho que tiene por objeto como menciona García Máynez citado por Galindo Garfias;

" determinar las 'consecuencias esenciales de los principales hechos y actos de la vida humana(nacimiento, mayoría de edad, matrimonio) y la situación del ser humano en relación con sus semejantes(capacidad civil, derecho de crédito) o en relación con las cosas(propiedad, usufructo, etc.)' "(15).

15 GALINDO GARFIAS, Ignacio: Derecho Civil, Ed. Porrúa S.A., 5ª ed., México, 1982, pág. 86.

La definición antes transcrita, aunque poco específica, relaciona las tres materias fundamentales que son contenido del Derecho Civil que a continuación se enuncian:

a) El Derecho de las Personas, que estudia la personalidad jurídica y sus atributos; nombre, domicilio, capacidad y el estado civil.

b) El Derecho de Familia, que conoce las normas relativas al matrimonio, divorcio, legitimación, adopción, concubinato, patria potestad, tutela y patrimonio de familia.

c) El Derecho Patrimonial, que comprende;

- El estudio de los derechos reales tales como propiedad, posesión, usufructo, uso, habitación y servidumbres entre otros;

- El Derecho Sucesorio, que regula la sucesión por causa de muerte; y

- El Derecho de las Obligaciones, que comprende a las fuentes de las obligaciones y a los contratos.(16)

16 Idem.

Rojina Villegas en cambio, funde en una sola rama al Derecho de las Personas y al Derecho de Familia, señalando;

" Dos ramas podemos distinguir en el derecho civil: primero, derecho de las personas (que regula los atributos de las personas físicas y morales) y régimen jurídico de la familia; y segundo, derecho civil patrimonial ".(17)

Independientemente de como sea clasificado el contenido del Derecho Civil, es necesario analizar la relevancia de las clases de conflictos de intereses que pueden llegar a plantearse dentro del Proceso Civil, así las cosas, las tres partes, o dos, según se quiera clasificar el contenido del Derecho Civil, forman parte de lo que se ha denominado Derecho Privado, característica que ha sido cuestionada por algunos tratadistas, entre estos se encuentra Cicu citado por De Pina.(18)

Sin embargo, aunque sea cierta la pertenencia del Derecho Civil al Derecho Privado, es necesario examinar la naturaleza de las normas que lo caracterizan.

17 ROJINA VILLEGAS, Rafael: Compendio de Derecho Civil, Op. cit., pág. 23.

18 DE PINA, Rafael: Derecho Civil Mexicano, Ed. Porrúa S.A., 12ª ed., México, 1982, pág. 302.

Respecto del estado civil de las personas y del Derecho de Familia hay que apuntar que en su mayoría se trata de normas de orden público, por ser de orden público los intereses por éstas tutelados, en este sentido se ha pronunciado Rojina Villegas, opinando al respecto nos dice;

" Esta rama del derecho civil se caracteriza por ser un sistema imperativo, en el que excepcionalmente se permite que los particulares puedan modificar las consecuencias que derivan directamente de la ley ".(19)

A éste respecto, me permito transcribir el concepto de orden público que contiene la siguiente ejecutoria;

" ORDEN PUBLICO. El criterio que informa ese concepto para conceder la suspensión definitiva, debe fundarse en los bienes de la colectividad tutelados por las leyes, y no en que las mismas son de orden público, ya que todas ellas son en alguna medida.

Segundo Tribunal Colegiado en Materia

19 ROJINA VILLEGAS, Rafael: Compendio de Derecho Civil, Op. cit., pág. 24.

Administrativa del Primer Circuito.- R.T.
2,720/71.- Reguladores y Controladores Reyco,
S.A., Pág. 80 "(20)

De aquí se desprende que los bienes de la colectividad, tutelados por las leyes que regulan al Derecho de Familia y al estado civil de las personas, son de tal importancia, que el Estado ha puesto especial atención sobre los mismos, limitando la libertad de acción de los particulares sobre ellos.

Por lo que hace al Derecho Civil Patrimonial, es preciso hacer otra clase de observaciones; Rojina Villegas menciona que el Derecho Civil Patrimonial comprende las partes siguientes:

" 1).- Régimen jurídico de los derechos reales, incluyendo la organización jurídica del patrimonio en general y la clasificación de los bienes;

2).- Régimen de las obligaciones o derechos personales. Se comprenden aquí las distintas relaciones jurídicas entre acreedor y deudor que nacen del contrato o de las fuen

20 ACOSTA ROMERO, Miguel y GONCORA PIMENTEL, Genaro: Ley de Amparo, Ed. Porrúa S.A., México, 1983, pág. 451.

tes denominadas extracontractuales(declaración unilateral de la voluntad, testamento, sentencia, acto administrativo, enriquecimiento sin causa, gestión de negocios, hechos ilícitos y responsabilidad objetiva).

3).- Sistemas de liquidación patrimonial en la herencia, el concurso y la ausencia ".(21)

Salta a la vista, sin disminuir la importancia que tiene el Derecho Civil Patrimonial, que en su mayoría se trata de normas que no son de orden público, con sus respectivas excepciones, como por ejem., el caso del artículo 2311 del Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal, que a la letra dice:

" Art. 2311.- Si se rescinde la venta, el vendedor y el comprador deben restituirse las prestaciones que se hubieren hecho; pero el vendedor que hubiere entregado la cosa vendida puede exigir del comprador por el uso de ella, el pago de un alquiler o renta que fijarán los peritos, y una indemnización, tam

bién fijada por peritos, por el deterioro que haya sufrido la cosa.

El comprador que haya pagado parte del precio, tiene derecho a los intereses legales de la cantidad que entregó.

Las convenciones que impongan al comprador obligaciones más onerosas que las expresadas, serán nulas ".(22)

También puede ser citado el caso de la reforma inquilinaria que se acaba de vivir en el Distrito Federal, que no es más que el producto de las tensiones sociales provocadas por la escasez de vivienda e injusta repartición de la riqueza en la Ciudad de México, que establece en el ahora vigente artículo 2448;

" Art. 2448.- Las disposiciones de este Capítulo son de orden público e interés social, por tanto son irrenunciables y en consecuencia, cualquier estipulación en contrario se tendrá por no puesta ".(23)

De ahí que con las reservas correspondientes, se pueda afirmar que el Derecho Civil Patrimonial, es-

22 Código Civil para el Distrito Federal, Ed. Porrúa S.A., 52ª ed., México, 1983, pág. 402.

23 Diario Oficial, Febrero 7, 1985, pág. 4.

pecialmente el relativo a los contratos y obligaciones, contiene normas de carácter dispositivo en las que no interviene el interés público.

En segundo término, una vez analizado el Derecho tutelado por el Proceso Civil, es preciso examinar a las normas que conforman al propio Proceso Civil, para cumplir con esta tarea, tomaremos en cuenta algunas disposiciones relativas al juicio ordinario civil, así como otras disposiciones representativas del Proceso Civil en general.

El Proceso Civil se encuentra lleno de formas, es ritualista, por lo que a este respecto daremos algunos ejemplos.

La regla general es que todo aquel que esté en pleno ejercicio de sus derechos civiles puede comparecer a juicio, sin embargo, sería absurdo considerar, por ser una realidad, que las partes por sí mismas, puedan desenvolverse dentro del proceso sin la asesoría de un abogado, ya sea que éste participe dentro del proceso o fuera de éste, es decir, como simple asesor, sin que formalmente se encuentre representando a alguna de las partes dentro del juicio, en otras palabras, actuan

do las partes por propio derecho, pero instruidas por un abogado.

En el Distrito Federal, el ejercicio profesional de la abogacía, se encuentra regulado por la ley reglamentaria del Artículo 5º Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, la que en su artículo segundo dispone lo siguiente:

" ART. 2o.- Las leyes que regulen campos de acción relacionados con alguna rama o especialidad profesional, determinarán cuales son las actividades profesionales que necesitan título y cédula para su ejercicio ".(24)

Y en el segundo artículo transitorio del decreto de 31 de diciembre de 1973, publicado en el Diario Oficial del 2 de enero de 1974, establece:

" SEGUNDO.- En tanto se expidan las leyes a que se refiere el artículo 2o. reformado, las profesiones que en sus diversas ramas necesitan título son las siguientes:...

Licenciado en Derecho..."(25)

24 Ley reglamentaria del Artículo 5º Constitucional, Ed. Andrade S.A., 6ª ed., México, 1982, pág. 172-46.

25 *Ibid.*, pág. 172-46 a 172-46-1.

Obligando la citada ley a las autoridades judiciales a rechazar la intervención de personas que sin contar con título profesional registrado, participen como patronos o asesores técnicos del o de los interesados, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 26 de la citada ley de profesiones, en sus dos primeros párrafos y que a continuación se transcriben;

" ART. 26.- Las autoridades judiciales y las que conozcan de asuntos contencioso-administrativos rechazarán la intervención en calidad de patronos o asesores técnicos del o de los interesados, de persona que no tenga título profesional registrado.

El mandato para asunto judicial o contencioso-administrativo determinado, sólo podrá ser otorgado en favor de profesionistas con título debidamente registrado en los términos de esta ley ".(26)

De lo que se puede deducir, que en condiciones normales, las partes que intervienen en el Proceso Civil, necesitan de la asesoría de un profesional del Derecho.

Dependiendo de la cuantía del negocio y clase de mandato que se quiera otorgar, las partes tendrán que desembolsar alguna cantidad de dinero para la formalización del mandato ante Notario Público, sin embargo no hay que descartar la posibilidad de que alguna de las partes carezca de asesor profesional, con las probables consecuencias desagradables de una sentencia adversa a sus intereses.

Pero el formalismo del Proceso Civil no se queda ahí, existen dentro del código de procedimientos civiles para el Estado de México, una serie de disposiciones que si bien resultan bien intencionadas, son violatorias de garantías en el más amplio sentido, como se desprende de los artículos 118 y 119 del citado código, que se transcriben a continuación:

" Art. 118 La ley exige a todo interesado en cualquiera actividad judicial el patrocinio de un abogado con título legítimo, siempre que en el lugar en que se promueva el procedimiento de que se trate, hubieren radicados más de tres de dichos profesionistas.

Art. 119 Los abogados patronos autorizarán en todo caso con su firma toda promo-

ción escrita o verbal de sus clientes. Sin ese requisito, no serán admitidas ".(27)

Con lo que claramente se priva a los interesados que no posean cédula profesional, de ser oídos y vencidos en juicio, con todas las formalidades del procedimiento, ya que en todo caso, si la legislatura estatal considera como indispensable la asesoría de un profesionista del Derecho para las partes dentro del proceso, en aras del supuesto beneficio de éstas últimas, por que no en lugar de negarles el derecho fundamental de ser oídos y vencidos en juicio y el más elemental derecho de expresión, de oficio, a cargo del propio Estado, se proporciona esa asesoría a quienes carezcan de recursos para contratar a un abogado, para que autorice las promociones mencionadas.

Otra característica del Proceso Civil, es el principio de estricto derecho que rige dentro de éste, así si el actor presenta una demanda defectuosa, el juez deberá prevenirlo, si no se tratare de un defecto insubsanable, para que lo subsane y de no hacerlo, podrá el juez en su caso no dar entrada a la misma o con posterioridad declarar procedente una excepción de obscuridad que sea opuesta por el demandado. Por otro la-

27 Código de Procedimiento Civiles para el Estado L. y S. de México, Ed. Tercera, s.a., México, 1933, pág. 44.

do, si la demanda está incompleta, el juez no podrá suplir la deficiencia de la queja, pues en el proceso civil las relaciones entre las partes tienden a ser de absoluta coordinación y no se toma en cuenta el estrato social al que pertenezcan las partes, recibiendo así las partes el mismo tratamiento por parte del Tribunal, por lo que menos aún, podrá suplirse la deficiencia de la contestación a la demanda.

Respecto de la fase probatoria, es menester hacer algunos comentarios, la doctrina apoyándose en la ley, ha concluido que le toca probar, como una carga, a quien afirma, y que la excepción a esta regla está constituida por una negativa que encierre una afirmación, sin que en el desahogo de las pruebas se otorguen prerrogativas a las partes.

La sentencia en el Proceso Civil debe ser clara, precisa y congruente con la demanda y contestación, abarcando todas las pretensiones deducidas en la contienda, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos; pero siempre de acuerdo con el último párrafo del Artículo 14 Constitucional, conforme a la letra de la ley, su interpretación jurídica o en su defecto fundada en los principios

generales del Derecho.

1.3. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO COMO GARANTIA SOCIAL

La garantía individual es una relación jurídica que existe entre el gobernado por un lado y el Estado y sus autoridades por el otro, en virtud de la cual surge para el gobernado el derecho de exigir del Estado y sus autoridades una conducta de contenido positivo o negativo, consistente en respetar las prerrogativas fundamentales que el hombre debe gozar para el desenvolvimiento de su personalidad y cuya fuente formal es la Constitución.

Esta relación jurídica supone derechos y obligaciones entre dos sujetos, en primer término, como sujeto activo o titular de la garantía se encuentra el gobernado o también llamado administrado, y como sujeto pasivo u obligado al respeto de la garantía se encuentran el Estado y sus autoridades, sin embargo, el Estado posee una doble personalidad, dependiendo de como actúe podrá hacerlo como gobernante o como gobernado.

En resumen, la garantía individual es un derecho del gobernado oponible al gobernante, creada por el Constituyente de 1916-1917, para proteger los atributos

butos de libertad, igualdad, propiedad y seguridad jurídica inherentes a la persona humana.

Toda garantía individual tiene las características siguientes:

- Es un derecho subjetivo, porque constituye una facultad, una libertad de hacer; subjetivo porque emana del Derecho Objetivo, la garantía es creada en la Constitución para beneficio del individuo.

- Es pública, porque emana de la constitución, norma de Derecho Público por excelencia.

- Es originaria, porque es un derecho del que se es titular por el solo hecho de ser persona.

- Sólo es suspendible en los casos y con los requisitos que señala la propia Constitución.

- Las relaciones que se presentan entre gobernante y gobernado en la garantía individual son de su-praordinación a subordinación.

Las garantías individuales o derechos públi-

cos subjetivos, son frenos a los desmanes y arbitrariedades del Estado y sus autoridades, la violación de estos derechos se puede reparar a través del juicio de amparo, obligando así al gobernante a respetar los derechos reconocidos por la Constitución en favor del gobernado, se distinguen estos derechos públicos subjetivos de los derechos civiles, porque en éstos predomina el interés personal, mientras que en aquéllos el interés general.

Las garantías individuales desde el punto de vista de su contenido pueden ser clasificadas en:

- Garantías de igualdad.
- Garantías de libertad.
- Garantías de propiedad.
- Garantías de seguridad jurídica.

Sin duda alguna, con las garantías que más roce se tiene en nuestro sistema jurídico en la práctica forense, son las de seguridad jurídica, que son el conjunto general de condiciones, requisitos, elementos

o circunstancias previas, a las que se debe sujetar una cierta actividad autoritaria para generar una afectación válida, de diversa índole, dentro de la esfera jurídica del gobernado.

Todo proceso jurisdiccional se encuentra regido por normas constitucionales, que contienen las garantías específicas que el Estado-Juez debe respetar a los gobernados, entre otras, las que destacan son:

La garantía que goza todo gobernado, que se traduce en la obligación del Estado de impartir justicia, pronta y expedita, sin retardar o entorpecer esta función, de conformidad con los plazos procesales establecidos, en los negocios en que el gobernado intervenga. (28)

La garantía de la función jurisdiccional gratuita, de antiguas raíces, como se desprende del pasaje del deuteronomio citado por Burgoa que reza;

" 'Establecerás jueces y maestros en todas tus puertas, que el Señor Dios tuyo te diere en cada una de las tribus: para que

28 BURGOA O., Ignacio: Las Garantías Individuales, Ed. Porrúa S.A., 18ª ed., México, 1982, pág. 624.

juzguen al pueblo con justo juicio. Sin inclinarse a alguna de las partes. No serás aceptador de personas, ni de dádivas; porque las dádivas ciegan los ojos de los sabios, y trastornan las palabras de los justos.- Administrarán la justicia con rectitud; para que vivas y poseas la Tierra, que el Señor Dios tuyo te diere' ".(29)

Esta garantía prohíbe a los juzgadores recibir honorarios por la función que los mismos desempeñan.

Las garantías antes mencionadas se encuentran subyacentes en el Artículo 17 Constitucional que dispone:

" ART. 17.- Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil, ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gra-

29 *Idem*, pág. 625.

tuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales ".(30)

Imponiendo además a los gobernados, dos obligaciones de contenido negativo;

- No hacerse justicia por propia mano, y
- No ejercer violencia para reclamar un derecho.

Otra garantía es la de audiencia, que únicamente funciona respecto de determinados bienes, que son: vida, libertad, posesiones, propiedades y derechos de los gobernados.

Esta garantía, considerada como una de las más importantes, se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 14 Constitucional que dispone:

" Nadie puede ser privado de la vida, de la libertad, de sus posesiones, propiedades o derechos, sino mediante juicio seguido

30 ACOSTA ROMERO, Miguel y GONGORA FIMIENTEL, Genero: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa S.A., México, 1963, pág. 132.

ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho."⁽³¹⁾

Esta garantía se refiere a actos privativos, que son aquellos que producen una merma, un menoscabo o una disminución en la esfera jurídica del gobernado, determinado por el agreso de la propia esfera jurídica del gobernado de algún bien material o inmaterial, así como la conducta que se traduce en impedir el ejercicio de un derecho.

El acto privativo a que se ha hecho referencia, no se encuentra condicionado hacia cualquier tipo de bien, sino que como se ha mencionado, se encuentra circunscrita a los bienes ya mencionados que son:

- La vida, como existencia del individuo, biológicamente hablando y no de ficciones jurídicas.

- La libertad, sin la cual no puede hablarse del hombre como tal, entendida como la facultad del individuo para escoger sus propios fines y medios para

³¹ Idea.

lograrlos, exteriorizándola.

- Las propiedades, como facultad de usar, disponer y disfrutar un bien.

- Las posesiones, como tenencia de la cosa en sí misma, incluyendo la posesión llamada mala.

- Los derechos, los que constituyen un amplísimo espectro de protección.

Los bienes antes descritos, no pueden ser afectados por el Estado y sus autoridades, especialmente el Estado-juez, sino mediante proceso en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento, que de manera enunciativa se encuentran contenidas en los artículos 159 y 160 de la Ley de Amparo.

Existen muchas otras garantías dignas de mencionarse, sin embargo, su estudio excedería los límites de la presente tesis.

Al lado de las garantías individuales, que florecieron conjuntamente al liberalismo e individualismo que imperaba en el siglo XVIII, con el soporte de la

'igualdad ante la ley', que produjo las más crueles injusticias sociales, nacen las garantías bajo ese mismo rubro, en la primera Constitución social de la historia, la Constitución Mexicana.

En el individualismo, como régimen jurídico-económico, surgieron las desigualdades más marcadas, a tal punto, que los postulados de libertad e igualdad resultaron ser simples ideales; en virtud a que no existía seguridad o garantía alguna para la clase desposeída, en realidad para lo que se tenía libertad y derecho era para renunciar a derechos y especialmente para morir de hambre, frente a una clase pudiente, cada vez más rica y poderosa.

Estas condiciones injustas, basadas en un falso concepto de la igualdad, contribuyeron a que el Estado interviniera en esta clase de relaciones para equilibrar un poco la balanza.

Es así como en la Constitución Mexicana se acogen las angustias de los desposeídos y se promulgan las primeras garantías sociales del orbe.

Como menciona Burgoa, las garantías sociales

en materia laboral, surgen en virtud de dos circunstancias:

- La profunda división de clases entre trabajadores y patrones, así como;

- La deplorable situación de los obreros frente a la burguesía.(32)

Siendo la garantía individual una relación jurídica, la garantía social también lo es, pero con elementos y características propias y diversas a las de las garantías individuales.

Para poder concebir la existencia de la garantía social, hay que reconocer la existencia de grupos sociales, específicamente los que tienen más por un lado, y los que tienen menos por el otro, la diferencia de éstos grupos fundamentalmente es económica, aunque algunas veces por lo mismo, también sea cultural y étnica. Esta diferencia tiende a crecer en la medida que los gobiernos garantizan la existencia de la plutocracia y decrece en la medida en que las clases desposeídas son protegidas frente a la superclase adinerada.

32 BARRA O., Ignacio: Las Garantías Individuales, Op. cit., pág. 675.

Cuando el Estado crea normas para hacer posible el equilibrio de la balanza entre las clases mencionadas, se dice que establece garantías sociales.

Las garantías sociales son entonces relaciones jurídicas entre dos clases, una clase carente de medios económicos y otra pudiente o adinerada, se dice que son relaciones entre el capital por un lado y el trabajo por el otro, primera diferencia con la garantía individual, ya que las relaciones que se presentan dentro de la garantía social son de coordinación y no de supra a subordinación como la garantía individual. La garantía social es un lazo protector de trabajadores y campesinos, en el sentido más amplio, frente a patrones y terratenientes, en virtud del cual, se obliga a la clase pudiente a respetar las normas creadas por el Estado en beneficio de los desposeídos.

Ahora bien, la obligación relativa, no es una obligación colectiva que únicamente pueda establecerse entre dos grupos sociales en abstracto, sino que se traduce en una obligación concreta entre un trabajador y un patrón individualmente considerados.

Burgoa menciona que al estar en nuestro siste

ma jurídico consagradas las garantías sociales y formar parte de la Constitución, participan de los principios de supremacía y rigidez(33), principios estos muy discutibles, ya que al parecer, la reforma y adición de nuestra gloriosa pero parchada carta magna, es una de las tareas que más entretiene al ejecutivo federal, aunado a la complacencia de un congreso obediente a las 'consignas' presidenciales.

En la garantía social, las clases que integran dicha relación jurídica, actúan frente al Estado como gobernados, sujetos siempre al imperio de aquel.

El Estado, quien desempeña el papel principal, si se puede decir así, dentro de las garantías sociales, se responsabiliza para que los derechos estatufidos por el mismo en protección de la clase desposeída, no sufran menoscabo alguno, nulificando y reprimiendo los actos que signifiquen detrimento de los mismos.

En este orden de ideas, el Estado al realizar su función protectora, característica de la garantía social, goza de facultades desde preventivas y fiscalizadoras hasta sancionadoras, pero principalmente se encarga de dirimir las controversias que se suscitan en

33 Idem pág. 685.

tre la clase desposeída y la adinerada, en su caso entre trabajadores y patronos, creándose así un verdadero proceso-garantía social, con la finalidad de nivelar a las partes multicitadas en un conflicto, del que de otra forma, la mayoría de las veces saldría como vencedora la clase patronal.

Se dice que toda regla para preciarse de tal, debe contemplar excepciones a la misma, al respecto, no siempre la clase 'desposeída' resulta ser débil, como por ejemplo el caso de las organizaciones obreras tales como CTM, CROM y CROC entre otras, las que tienen fama de ser 'muy duras' en muchas entidades de la República, y que decir de algunos de los llamados sindicatos independientes, motivo de insomnio de muchos empresarios, por lo que se puede afirmar que muchas veces la clase trabajadora organizada, es un verdadero coloso frente a muchos patronos, contados entre éstos a grandes empresas trasnacionales, invirtiéndose así los papeles, lo que quiere decir en cierta forma, que han dado resultado las ideas inmersas en la Constitución de 1917. Sin embargo, todavía hay mucho que hacer en ese campo, ya que a nadie escapa a simple vista, que el que dichas organizaciones y sus líderes sean poderosos y adinerados, en el más amplio sentido de dichos términos, no

significa que la verdadera base, se encuentre en esas condiciones, la que por lo regular, apenas sobrevive, en muchas ocasiones en condiciones infrahumanas.

En resumen, es mediante las garantías sociales, como se hacen realidad muchos de los postulados de libertad, igualdad y fraternidad, contenidos en nuestra carta magna en forma de garantías individuales, no constituyendo así meras declaraciones bien intencionadas, como las que fueron vertidas en la Constitución de 1857, conviviendo en absoluta armonía ambas garantías.

1.3.1. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

El Derecho del Trabajo en general, es el fruto de los postulados contenidos en el Artículo 123 Constitucional, por lo que el Derecho Procesal del Trabajo en particular, también lo es, como se desprende de las fracciones XX, XXI y XXII entre otras, del artículo citado.

Los conflictos que regula la Ley reglamentaria del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, son de diversa índole, dependiendo del contenido de la controversia y de las partes interesadas en la misma.

Sin embargo, como atinadamente menciona De La Cueva, existen dos factores determinantes para poder calificar un conflicto de intereses como integrante de los que se ocupa el Derecho del Trabajo, primero, que alguna de las partes, cuando menos, sea integrante de la relación de trabajo, y segundo, que la materia sobre la que verse el conflicto sea regulada por el Derecho del Trabajo.(34)

Los conflictos de trabajo han sido clasifica-

34 DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., 2ª ed., México, 1981, t. II, pág. 510.

dos por diversos autores, entre ellos se encuentran De La Cueva, Cavazos Flores y Guerrero entre otros, quienes con algunas pequeñas diferencias, coinciden en lo esencial.

En primer término, tomando en consideración a los sujetos que pueden tomar parte en las controversias de trabajo, los conflictos pueden ser:

- Entre trabajadores y patrones.
- Entre trabajadores, incluyendo sindicatos.
- Entre patrones.

Sin embargo, ésta clasificación no es lo suficientemente clara sin que a su vez se haga una subclasificación, a este respecto, en relación con la primera clasificación, que abarca las controversias entre trabajadores y patrones, se puede subdividir en litigios entre:

- Trabajadores individualmente considerados y patrones.

- Sindicatos obreros y patronos.

Surgiendo así, por un lado, los conflictos individuales, que son aquellos en los que predomina el interés del trabajador como ser humano individualmente considerado, y por el otro, los conflictos colectivos, donde participan coaliciones y sindicatos, conflictos que se caracterizan por predominar en ellos un interés profesional o de grupo, en el entendido de que lo individual o colectivo no se caracteriza por el número de personas que como partes intervienen en un conflicto, sino como se ha mencionado, un conflicto es colectivo cuando se pone en juego un interés de la misma naturaleza.

A su vez, los autores citados coinciden en que los conflictos colectivos entre trabajadores y patronos pueden ser tanto jurídicos como de naturaleza económica⁽³⁵⁾, ⁽³⁶⁾ y ⁽³⁷⁾, distinguiéndose estos últimos de los jurídicos, en que en éstos se crean, modifican, suspenden o terminan las condiciones de trabajo imperantes, de manera que no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho preexistente, sino que deben ser resueltos tomando en cuenta considera-

³⁵ *Ibid.*

³⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar: 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, 2ª ed., México, 1982, pág. 349.

³⁷ QUESADA, Rosario: Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., 14ª ed., México, 1984, pág. 422.

ciones de carácter social y económico, más de hecho que jurídicas, en cambio los conflictos de naturaleza jurídica se refieren al incumplimiento de disposiciones legales y contractuales ya establecidas, podría decirse que la Junta, dependiendo de la controversia, podrá ponerse dos distintas clases de sombrero, uno de juez, dentro de los conflictos de naturaleza jurídica y otro de árbitro, en los conflictos de naturaleza económica.

Sin embargo, en relación a los conflictos individuales entre trabajadores y patrones, los autores niegan la existencia de conflictos de naturaleza económica, a pesar de existir verdaderos conflictos de esta naturaleza, como cuando por ejemplo, un trabajador reclama de un patrón el pago de un salario remunerador, sin reserva alguna, las controversias entre trabajadores y patrones constituyen la rama más gruesa de los conflictos de trabajo, por constituir el clásico enfrentamiento entre el capital y el trabajo.

A pesar de que la unión de la clase trabajadora para la mejor defensa de sus intereses, ha sido el más grande anhelo de la misma clase, parece ser, como si se hubieran puesto de acuerdo para conseguir lo contrario, ésto sin dejar de reconocer su admirable organi

zación, basando tal afirmación en que una buena porción de conflictos laborales está constituida por las controversias entre los propios trabajadores, mismas que pueden ser:

- Entre sindicatos.
- Entre agremiados y sindicato.
- Entre agremiados entre sí.

Los conflictos intersindicales están por lo regular caracterizados por litigios sobre la titularidad y administración de contratos colectivos y contratos ley, conflictos que en muchas ocasiones son provocados por los propios patrones por intereses mezquinos, quienes siguen a la letra la máxima romana que reza 'divide et impera'. Estos conflictos en manos mal intencionadas han constituido sin duda uno de los pasajes más negros del movimiento obrero.

Las controversias entre sindicato y sus agremiados versan por lo regular, sobre la aplicación de sanciones, cláusula de exclusión y cláusula de admisión por exclusión.

Por último, se tienen los conflictos que se presentan entre trabajadores en relación con derechos de preferencia, antigüedad y escalafón, en los que es necesario mencionar la importante participación del sin dicato.

En relación a los conflictos que pueden presentarse entre patrones, hay poco que decir, ya que éstos constituyen únicamente una puerta abierta que se quiso dejar en la doctrina, ya que se podría asegurar que prácticamente no existen dichos conflictos, al respecto, Cavazos Flores señala como ejemplo de esta clase de controversia, a la que versa sobre patrón sustituto(38), con lo que estoy en el más completo desacuerdo, en virtud a que entre patrón sustituto y sustituido no existe pretensión de uno y resistencia del otro, ya que el verdadero litigio se presenta entre el trabajador incidentista y el patrón que se propone como sustituto.

38. CAVAZOS FLORES, Baltazar: 35 Lecciones de Derecho Laboral, Op. cit., pág. 349.

1.3.2. CARACTERISTICAS DEL PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL

Las normas que regulan el procedimiento relativo a las controversias individuales entre trabajadores y patrones, constituyen sin lugar a dudas, la parte más importante del Derecho Procesal del Trabajo; al lado de los conflictos colectivos, los conflictos individuales son muchas veces calificados como 'de menor importancia' por algunos juristas de manera equivocada e injusta, olvidando éstos que de nada serviría proteger a una clase frente a otra, si los individuos de esta clase no obtienen en forma específica, ya particularizada la tutela deseada. El hecho es que, en condiciones normales, la asociación profesional o sindicato, necesita en relación con el individuo-trabajador, una tutela menos estricta que la que puede necesitar un trabajador frente a aquel poderoso señor, "el patrón". Los trabajadores individualmente considerados carecen de esa poderosa arma que constituye la huelga, por lo tanto, podría afirmarse, que si bien es cierto, el Derecho del Trabajo y Procesal del Trabajo constituyen un Derecho protector de la clase trabajadora, esta protección se encuentra dirigida a la célula de esta clase social, que al fin y al cabo es el trabajador mismo.

El proceso del trabajo, especialmente la tramitación de controversias individuales entre trabajadores y patrones de contenido jurídico, son el más original representante de las garantías sociales establecidas por nuestra Constitución por dos obvias razones; en primer lugar, porque constituyen la herramienta indispensable para hacer actual la norma laboral, en segundo, porque en virtud de sus peculiares características constituyen en sí una gama de garantías sociales, rompiendo con muchos de los rígidos principios del proceso civil, y especialmente con la falsa idea que sostiene que la igualdad procesal es equivalente a la justicia procesal, que omite tomar en cuenta que no pueden ser considerados de la misma forma, dos partes que tienen diferencias económicas y culturales tan distintas.

En este orden de ideas, es preciso analizar en una forma específica, algunas de las normas procesales de trabajo que constituyen verdaderas garantías sociales y que por lo mismo lo hacen único en su especie.

Así en el capítulo I del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 685 encontramos que en la primera parte de su primer párrafo dispo-

ne:

" El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. "(39)

Párrafo en el que se sintetizan los principios rectores del proceso del trabajo, que merecen ser comentados:

Que sea público, quiere decir que podrá ser visto y escuchado por cualquier persona, que dicho proceso no será secreto, siempre que la Junta no disponga lo contrario, la cual podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, que las audiencias se desahoguen a puerta cerrada, extremos estos muy subjetivos, ya que habría que preguntarse en qué consiste el mejor despacho de los negocios y cuáles son las buenas costumbres y moral de quien o de quienes, pero además conviene aclarar que el que las audiencias sean públicas, no significa que terceros que presenciaren el desenvolvimiento de la audiencia, puedan participar en ella de alguna forma sin ser llamados por la Junta o sin reunir los requisitos establecidos por

39 Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, 53ª ed., México, 1985, pág. 343.

los artículos 689 y 690 de la ley Federal del Trabajo, y menos aun podrán los mismos ver o estudiar piezas de los autos.

El que el proceso del trabajo sea gratuito significa que a las partes no se les podrá cobrar honorarios por concepto del desempeño de la función jurisdiccional, en concordancia con el Artículo 17 Constitucional.

Que sea inmediato el proceso del trabajo significa que el llamado personal jurídico de las Juntas, es decir los representantes, auxiliares y secretarios, se encuentren en contacto directo con el proceso en su desenvolvimiento, para poder valorar debidamente el mismo y poder fallar las controversias que se susciten con un verdadero conocimiento de causa, a este respecto, Ramirez Fonseca, citado por De Buen Lozano, ha opinado que los juicios de trabajo son juicios ante mecanógrafas, afirmación que califica el propio De Buen Lozano como pesimista, argumentando que tal situación se explica por el increíble volumen de trabajo de las Juntas, (40), realidad con la que estoy de acuerdo, pero de ninguna manera se puede justificar que el procedimiento

40 DE BUEN LOZANO, Néstor: La Reforma del Proceso Laboral, Ed. Porrúa S.A., 2ª ed., México, 1983, pág. 25.

se desarrolle en manos de personas no peritas en Derecho, las que sin temor a equivocarme, elaboran acuerdos, precalifican posiciones, directas e inclusive re-preguntas, algunas veces hasta con la anuencia de sus superiores, pero eso sí, con la usual ausencia de representantes, tanto del trabajo como del capital, y qué decir de los auxiliares, quienes efectivamente se encuentran saturados de trabajo, éstos únicamente intervienen en el desarrollo de la audiencia de que se trate cuando son llamados por la parte interesada, son éstos servidores públicos quienes deberían encargarse de la elaboración de dictámenes o proyectos de laudo, sin embargo, irónicamente quienes los realizan, las más de las veces son extraños al desenvolvimiento del proceso. ya sea que pertenezcan a la sección de dictámenes o que se encuentren adscritos a la propia Junta. Esta crisis de la inmediatez en el proceso del trabajo, se encuentra motivada fundamentalmente por razones de presupuesto, el cual se encuentra recortado por una actitud cicatera del Ejecutivo y Congreso federal, sin razón de ser, en virtud de que la administración de justicia laboral es una función de primer orden.

Lo predominantemente oral, merece un comenta-

rio especial, ya que esta característica del proceso del trabajo ha sido fuertemente criticada y hasta algunas veces ha sido tachada de falaz, en realidad lo que quiere decir esta parte del precepto que se comenta, es que sin que deje de llevarse un control pormenorizado por escrito de las actuaciones, las partes especialmente en las audiencias y diligencias de inspección, pueden manifestar de viva voz lo que a las mismas convenga, sin que por lo general les pueda ser exigido escrito alguno, tan es así, que el actor, en forma verbal con constancia mecanográfica de tal manifestación, puede antes de exponer su demanda, modificarla y a su vez él o los demandados, contestarla de la misma forma, lo que no sucede en sentido contrario, ya que si alguna de las partes tiene la ocurrencia de ofrecer sus pruebas a través de la oficialía de partes de la Junta, sin ratificar dicho escrito en el momento preciso de la audiencia, las mismas; aplicando este principio con seguridad no serán tomadas en cuenta por el tribunal, o si también, antes del desahogo de una confesional se presenta el pliego de posiciones que deberá absolver el confesante, sin que el oferente de la prueba comparezca a dicha diligencia, se declarará con seguridad la deserción de la misma.

El que sea a instancia de parte, quiere decir que el órgano jurisdiccional debe ser exitado en un principio por la parte que considera su derecho ha sido violado o no ha sido reconocido, en otras palabras, el tribunal laboral no puede actuar de oficio, sino a solicitud de quien quiera hacer efectiva una pretensión.

Comentados estos principios en los que se desenvuelve el proceso laboral, es preciso analizar ya en forma específica algunas de las garantías sociales contenidas en la ley del procedimiento laboral, a este respecto, la segunda parte del párrafo del artículo que se comenta dispone:

" Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. "(41)

Esta primera garantía social es de primordial importancia ya que de todos es sabido que la justicia tardía es justicia a medias, llegándose a la conclusión de que no se puede ser 'medio justo', por la sencilla razón de que al mismo tiempo se esta siendo 'medio in-

41 Ley Federal del Trabajo, Op. cit., pág. 343.

justo', de tal manera que las características antes mencionadas constituyen la garantía de celeridad del proceso del trabajo. Estos tres elementos están íntimamente ligados y corresponsabilizados, a tal punto que no se puede prescindir de ninguno de ellos.

Otra garantía sumamente importante y que demuestra el avance social de nuestra legislación laboral, es sin duda la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, protección dirigida curiosamente hacia el trabajador frente a un abogado inepto o descuidado y no frente al patrón, aunque el resultado de dicha suplencia sea el equilibrio de la balanza entre éste y el trabajador, encontrándose prevista por la primera parte del segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que dispone:

" Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta "(42)

Así encontramos que la Junta apoyándose en este precepto tiene la facultad-deber, pues el dictado del artículo no deja dudas de tal obligación, en primer término, de subsanar la demanda del trabajador cuando esta no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la acción intentada procedan, por ejem., cuando se demanda el pago de tres meses de salario en virtud de un despido injustificado y se omite reclamar el pago de salarios vencidos, en segundo término, subsanar la demanda del trabajador; cuando de los hechos expuestos por el mismo, se desprenda que se le adeudan prestaciones que no le han sido cubiertas y que no se encuentran incluidas en la reclamación, por ejem., cuando en los hechos de la demanda del trabajador es manifestado que el mismo ha venido laborando dos horas diarias de jornada extraordinaria en forma semanal y que únicamente le ha sido cubierto un salario correspondiente a una jornada ordinaria. Esta facultad-obligación a cargo de la Junta ha provocado controvertidos comentarios, casi siempre dirigidos a que no se puede ser juez y parte en contienda alguna; sin embargo, esta suplencia no es absoluta, sino que únicamente está basada en los hechos ya manifestados por el trabajador, así como en la pretensión por él ejercitada, con lo que la Junta, más que

parte se convierte en un apreciador de lo ya expuesto por el trabajador, estando impedida la Junta para modificar los hechos expuestos por el trabajador. El ejercicio de la suplencia no supone se tengan por procedentes las nuevas reclamaciones incluidas por la Junta, cuya procedencia dependerá del desenvolvimiento del proceso y no de su simple inclusión en la reclamación obrera.

La segunda parte del párrafo y artículo que se comenta, se transcribe a continuación:

" Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley. "(43)

Este párrafo establece la obligación de la Junta de señalar al trabajador o sus beneficiarios, cuando éstos sean actores, al dictar el auto de admisión del escrito de demanda, los defectos u omisiones en que hayan incurrido, previniéndolos para que en un término de tres días, dichos errores sean subsanados, término que no tiene razón de ser, ya que se contradice con lo dispuesto en la fracción II del artículo 878 de

la Ley Federal del Trabajo, en donde de nueva cuenta no sólo se permite al trabajador subsanar su escrito inicial de demanda, sino que en la etapa de demanda y excepciones constriñe nuevamente a la Junta a requerir al trabajador para que lo haga si éste no lo ha hecho, función que si es realizada escrupulosamente por la Junta, cerrará las puertas a la famosa excepción de 'obscuridad o defecto legal de la demanda', lástima que la mayoría de las ocasiones, no se cuente en la Junta con el personal adecuado o con el número adecuado de este último para realizar esta importante función.

Otra verdadera garantía social respecto del proceso del trabajo, lo constituye sin duda, la ausencia de formalidades dentro del mismo, como se desprende del artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo que dispone:

" En las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. "(44)

Prevalciendo así el principio de que las par

tes deben aportar al tribunal los hechos y este último dictar el Derecho. En el precepto transcrito únicamente se obliga a las partes a precisar en sus comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, sus puntos petitorios, pero en ningún momento, se refiere a que las partes deban fundamentarlas, como prevenía la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La capacidad de los menores trabajadores para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, constituye una garantía más, en virtud de la cual, se otorga plena capacidad al menor trabajador para que por sí mismo ejercite sus acciones y se desenvuelva dentro del proceso; con la única limitación y sólo en el remoto caso de que no estuviera asesorado, se le sea asignado un representante por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a petición de la Junta.

En relación con la representación en el procedimiento laboral, existen diversas hipótesis previstas por la Ley Federal del Trabajo que facilitan su otorgamiento y desempeño a favor del trabajador y dificultan por otro lado su reconocimiento cuando se trata de la persona jurídico-colectiva llamada patrón.

Sin duda alguna, una de las causas más comunes de éxito de las demandas de trabajadores en contra de patrones constituidos como personas jurídico-colectivas, ha sido la falta de personalidad de éstos últimos en la etapa de demanda y excepciones, ya sea por objeción del actor o por la determinación de oficio de la Junta, como resultado de la correcta aplicación que se le ha dado a las fracciones I y VI del artículo 876 y artículos 11, 692 fracción II y 879 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que no basta un simple mandato para obtener la representación legal que para comparecer en las etapas de conciliación y demanda y excepciones, exige el artículo 876 de la Ley antes citada, y que dicho carácter se adquiere, llenando las hipótesis del artículo 11, con la designación de un cargo que implique el desarrollo de actos de dirección y administración en primer término, y en segundo con la realización de las citadas funciones; de manera que, dicho representante se encuentre en contacto con la relación laboral y se pueden cumplir en un momento dado, los compromisos que a nombre de la persona jurídico-colectiva se celebren en las mencionadas etapas de conciliación y de demanda y excepciones, siendo resultante de dicha aplicación e interpretación legal, el patrón se encuen-

tre en la desfavorable situación de tener la demanda del trabajador contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, aplicación que a últimas fechas ha perdido la fuerza con que surgió, ya que como era de esperarse, al ser aplicado a organismos descentralizados, esto originó una erogación económica enorme a cargo del presupuesto federal, ocasionando esta situación, una interpretación, ya no tan rigorista, o mejor dicho ya no tan exacta de los preceptos que se comentan, aplicándose a la perfección de nuevo el dicho aquel que reza 'hágase la voluntad de Dios en los bueyes de mi compadre', situación que no crea sino desconfianza hacia la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Otra simplificación favorable al trabajador la constituye la opción de otorgar poder mediante simple comparecencia, con la previa identificación del otorgante, resaltando dentro de estas disposiciones, la que establece que, cuando un trabajador otorgue poder para ser representado en juicio, aquel se entenderá con ferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que al trabajador correspondan, aunque en dicho poder no se mencionen, cerrándose así prácticamen

te las puertas a las objeciones que sobre personalidad pudieran hacer valer en juicio los patrones, y deja entrever si se es sincero, las frustrantes experiencias vividas por los trabajadores en manos de asesores poco preparados.

Así mismo, se permite a la Junta reconocer la personalidad de los representantes de los trabajadores, sin sujetarse a las reglas del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, con la sola condición de que de los documentos exhibidos por dichos representantes se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada, facultad discrecional de la que se desprende una vez más, la ausencia de formas dentro del procedimiento laboral.

Otra garantía social se encuentra dentro de las normas de la Ley Federal del Trabajo relativas a la competencia por razón de territorio. El trabajador, tratándose de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene la facultad de escoger la Junta del lugar de prestación de servicios, si éstos se prestaron en varios lugares, podrá escoger la Junta en cualquiera de ellos, o también la junta del lugar de celebración del contrato,

si así lo desea el trabajador, puede escoger la Junta del domicilio del demandado, eliminándose así, las dificultades que pudieran surgir para el trabajador al limitársele a una Junta determinada para el ejercicio de sus acciones, pensando en que aquella se encontrará fuera de su domicilio.

Por otra parte, no se encuentra obligado el trabajador a conocer el nombre de su patrón, en virtud a que la simple presentación de la demanda señalando el domicilio y actividad de la fuente de trabajo, bastará para interrumpir la prescripción respecto de quién o quienes resulten ser los patronos del trabajador, norma con la que se permite al trabajador demandar a alguien indeterminado, lo que constituye sin duda una ventaja para él.

Otra institución del procedimiento del trabajo que reúne todos los requisitos de garantía social es la llamada Caducidad o Muerte de la Instancia, figura que regularmente beneficia al demandado, pues si bien es cierto, los derechos no se extinguen al caducar la instancia, lo más seguro es que cuando se dicte su procedencia, dichos derechos se encontrarán prescritos,

sin embargo; el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo impone a los Presidentes y Auxiliares de las Juntas, la obligación de cuidar que los juicios que ante ellos se tramiten, no queden inactivos, además de encontrarse obligado el Presidente de la Junta, de requerir al trabajador para que realice la promoción necesaria a su cargo, si en tres meses no lo ha hecho, de lo que resulta prácticamente imposible que sea procedente la caducidad regulada por el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo, que además queda sujeta a que se encuentren desahogadas las pruebas del actor; no se encuentre pendiente dictar resolución, sobre alguna promoción de las partes; no se encuentre pendiente la práctica de alguna diligencia o recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

El sistema probatorio del procedimiento laboral, sin duda es el que merece una mención especial, pues rompe con el principio rígido del Derecho Procesal Civil, relativo a quien afirma tiene que probar, a menos que exista una negativa que constituya una afirmación, en cuyo caso corresponderá probar a quien hizo tal afirmación, al efecto me permito transcribir el siguiente artículo de la Ley Federal del Trabajo:

" Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa

de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda. "(45)

Del primer párrafo transcrito, se desprende que ya no corresponderá la carga de la prueba a quien afirme, sino a quien cuente con los medios para llegar al conocimiento de los hechos, quien en el procedimiento laboral es el patrón, además impone la obligación a la Junta de relevar de la carga de la prueba al trabajador, y a su vez, de requerir al patrón para que

45 Ley Federal del Trabajo, Op. cit., págs. 382 y 383.

exhiba los documentos que conforme a las leyes tiene la obligación legal de conservar para esclarecer la verdad de los hechos, apercibiendo al patrón que de no presentar dichos documentos, se presumirán como ciertos los hechos alegados por el trabajador, claro es y aunque el precepto que se comenta no lo menciona, la citada documentación deberá ser idónea y tener relación con los extremos planteados por el trabajador. Apesar de la excelencia de este precepto, el legislador olvidó señalar el momento procesal en que se debe realizar la citada exención de la carga de probar al trabajador y cuándo se debe realizar el citado requerimiento al patrón, preocupación que hace patente en su excelente libro "La Reforma del Proceso Laboral" De Buen Lozano y la solución a ésta omisión podría efectuarse sin afectar las defensas de ninguna de las partes al acordar sobre la admisión de pruebas, al final de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.(46)

Podría resumirse entonces, respecto del primer párrafo que se comenta, que corresponde la carga de la prueba a quien dispone de los medios para acreditar los puntos controvertidos, llámense medios a listas

46 DE BUEN LOZANO, Néstor: La Reforma del Proceso Laboral, Op. cit., págs. 59 y 60.

de raya, tarjetas de asistencia, contrato de trabajo, altas y bajas ante el I.M.S.S. y demás documentación pertinente a cada caso.

La segunda parte del artículo que se comenta establece en forma enunciativa, seguramente con el objeto de evitar futuras interpretaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando en forma indubitable corresponde acreditar su dicho al patrón en caso de controversia, al respecto, es preciso comentar que dichos extremos, de acuerdo con la redacción de los artículos 24, 25 y en forma especial del 26 de la Ley Federal del Trabajo, siempre han correspondido como carga procesal del patrón, pero que a instancia de las diversas ejecutorias y jurisprudencia del Poder Judicial Federal, se había hecho nugatoria tal carga, si se recuerda que con anterioridad a la reforma procesal, el trabajador debía acreditar 'de momento a momento' la jornada extraordinaria y 'de día a día' su antigüedad, haciendo como es claro, prácticamente imposible su acreditamiento por parte del trabajador dentro de juicio, dicha carga incluye en mi opinión, al mencionar el contrato de trabajo el monto y pago del salario, todas las prestaciones que el trabajador incluya como integrado-

ras del salario en su reclamación, tales como propinas, prestaciones adicionales como gasolina, automóvil, seguros de vida, comidas y demás prestaciones que alegue el trabajador como integrantes de su salario y que sean controvertidas por el patrón. Extremos que sin duda rompen con los principios rígidos del Derecho Procesal Civil.

Dentro de este contexto existe una probanza que refleja de manera clara como la Ley Procesal Laboral considera económicamente débil al trabajador, es la pericial, imponiendo la obligación a la Junta de nombrar los peritos que correspondan al trabajador, si éste se encuentra en cualquiera de las hipótesis siguientes:

- Si el trabajador al ofrecer la prueba pericial, no realizara el nombramiento del perito.

- Si habiéndolo designado el trabajador, no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen.

- Cuando el trabajador solicitara su nombramiento por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios del perito.

Es claro para quien alguna vez ha postulado en esta materia, comprende lo elevado de los honorarios de un perito, por ejemplo, si se objetan por el trabajador en el desahogo de una inspección, en cuanto a su autenticidad de contenido y firmas, las tarjetas de asistencia, listas de raya y recibos que abarquen el periodo de un año y se ofrece una pericial para acreditar tal falsedad, no correran a cargo del trabajador los citados honorarios, resaltando una vez más el carácter de garantía social de las normas procesales laborales.

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo establece también, una preferencia marcada hacia el trabajador, pues si bien es cierto no menciona la palabra patrón para aplicar las desagradables consecuencias de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo en su segundo párrafo, también es cierto que regularmente el patrón es el demandado, contrastando esta situación con la contraria, es decir, cuando es el actor, que regularmente es el trabajador, él que no concurre a la etapa de demanda y excepciones, etapa en la que se le tiene por reproducido en vía de demanda su escrito inicial, constituyendo la excepción marcada por

la última parte del artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, ventaja que hay que reconocer, rompe con la estricta igualdad procesal sustentada por normas adjetivas de otras materias.

Así mismo, el actor-trabajador puede durante la etapa de ofrecimiento de pruebas, solicitar se suspenda la audiencia para reanudarse con posterioridad, con el objeto de preparar nuevas pruebas, que a su juicio necesite en virtud de hechos desconocidos para el mismo que se desprendan de la contestación a la demanda.

Finalmente se pueden citar las normas relativas a la preferencia de créditos, regulada por el artículo 979 al 981 de la Ley Federal del Trabajo, que constituyen otra verdadera garantía social, por ejemplo en el inciso b de la fracción II del artículo 975 del ordenamiento citado, dispone que cuando se hubiera exhibido el importe total del precio de un bien inmueble, la adjudicación que se haga al trabajador será libre de todo gravamen, impuestos o derechos fiscales.

El breve análisis de los preceptos laborales

mencionados a manera de ejemplo, demuestran que en el Proceso Laboral se encuentran plasmadas las garantías sociales creadas por el Constituyente de 1917.

C A P I T U L O I I

ALGUNAS CONSIDERACIONES
SOBRE LA ESTABILIDAD EN
EL EMPLEO

II. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La estabilidad en el empleo constituye el pilar fundamental del Derecho del Trabajo y podría llegar a afirmarse que si no existiera, las normas procesales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, relativas a los conflictos individuales de naturaleza jurídica estarían en completo desuso, basando las anteriores afirmaciones en la presente exposición, que sin duda no podrá compararse con las brillantes exposiciones que sobre el tema han publicado los autores nacionales y extranjeros, quienes con claridad emocionante han elaborado sus distintos trabajos.

Así las cosas, menciona De la Cueva, que la estabilidad en el empleo es creación del Constituyente de Querétaro, sin que pueda atribuirse a persona determinada, la cual define de la manera siguiente:

" La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y

sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. "(47)

Esta definición, merece sin embargo, algunos comentarios, en primer lugar, la disolución de la relación de trabajo por parte del trabajador, no es libre del todo, como pretende plantearlo el maestro De la Cueva, en virtud de que interpretando correctamente el Artículo 5º Constitucional y artículos 32 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador estará constreñido a la responsabilidad civil en que incurra, si antes de cumplir un año en el trabajo, dá por terminada la relación sin causa justificada; en segundo lugar, no es acertada la terminología del maestro al utilizar el adverbio 'únicamente', toda vez que, en realidad, la regla general está constituida por la facultad del trabajador que se comenta, pero que cuenta con excepciones, ya que dicho adverbio denota exclusividad, que cierra la puerta a cualquier excepción.

En virtud de la estabilidad en el empleo, el

47 DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., t.I, pág. 219.

trabajador deja de estar a merced de los caprichos del patrón, ya que con motivo de ésta, la permanencia del trabajador depende, salvo contadas excepciones, de que el mismo cumpla con sus obligaciones.

En el texto original del Artículo 123 Constitucional, en su fracción XXII, se estableció la llamada estabilidad absoluta en el empleo, en virtud de la cual, se establecía el derecho del trabajador de permanecer en el empleo incluso en contra de la voluntad del patrón, mientras no mediara causa que justificara el despido, habiéndose sido interpretado dicho precepto de esta forma por la Suprema Corte de Justicia a partir de 1936, criterio que fué modificado por el Alto Tribunal a partir de 1941, durante el mandato del Presidente Avila Camacho, en el sentido de que el patrón si podía negarse a la reinstalación del trabajador, cubriendo la responsabilidad del conflicto, de conformidad con el artículo 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, argumentándose que era imposible la reinstalación obligatoria, pues se trataba de una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible. A raíz de otra reforma sufrida por el Artículo 123 Constitucional, se acabó en forma definitiva con el principio de la estabi-

lidad absoluta, en 1962, al haberse adicionado la fracción XXII de dicho artículo con el párrafo siguiente:

" La ley determinará los casos en que el patrono pueda ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización "

Se puede concluir entonces, que la estabilidad en el empleo es un derecho relativo de los trabajadores. (48)

Así las cosas, la estabilidad en el empleo puede ser clasificada de la siguiente manera:

- Estabilidad absoluta;

- Estabilidad relativa.

La estabilidad absoluta es la negación de la prerrogativa del patrón de despedir al trabajador sin que medie justa causa. En la estabilidad relativa en cambio, el despido siempre es posible si el empleador se sujeta a la indemnización legal.

48 DE BUEN LOZANO, Néstor: Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., 4ª ed., México, 1981, t.I., págs. 548 y 549.

La estabilidad absoluta, constituye sin duda un manejo de buenas intenciones, en virtud a que de hecho es imposible obligar a alguien, tratándose de determinados trabajos, a reinstalar a un trabajador, ya que en el mejor de los casos, si el patrón reinstala al trabajador en esas condiciones cumpliendo con un Laudo, lo que sucederá seguramente es que el trabajador resultará despedido de nueva cuenta despues de ser reinstalado.

La estabilidad relativa es pues un mal necesario, toda vez que de ser absoluta se afectarían derechos humanos de tanta jerarquía como los sociales en juego.

Justificada la existencia de una estabilidad relativa, hay que apuntar que ésta se encuentra íntimamente relacionada con la autonomía de la voluntad en la contratación, en otras palabras, la duración de la relación de trabajo no puede ser dejada al libre albedrío de las partes, sin que a la vez se corra el peligro de que la propia estabilidad resulte inoperante, encontrándose dentro de la Ley Federal del Trabajo, una serie de disposiciones para garantizar la efectividad de la misma, que establecen las excepciones del princi-

pio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo que pueden presentarse, que con sus subdivisiones son las siguientes:

- Por obra determinada; que sólo puede ser estipulada cuando lo exija la naturaleza de las cosas.

- Por tiempo determinado, que puede pactarse:

- Cuando así lo exija la naturaleza de las cosas;

- Cuando se sustituya temporalmente a otro trabajador; y

- En los demás casos que así lo determine la Ley Federal del Trabajo, por ejem., los casos de los llamados trabajos especiales.

- En la explotación de minas, podrá convenirse que la relación será:

- Por obra determinada;

- Por tiempo determinado; y

- Para la inversión de capital determina

do.

Respecto de la estabilidad en el empleo en

relación con la limitación contractual de la duración de la relación de trabajo, Victor Russomano opina que las mencionadas limitaciones contractuales son en realidad un obstáculo para la estabilidad en el empleo, ya que ésta cuando la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, al paso del tiempo se vuelve más difícil y costoso el despido injustificado que pudiera realizar el patrón, sucediendo exactamente lo contrario cuando el trabajador se encuentra dentro de alguna de las hipótesis de limitación temporal de la relación de trabajo autorizadas, afirmando el autor citado que con el transcurso del tiempo se vá desvinculando el trabajador(49), a este respecto, prefiero adherirme a la posición de De Buen Lozano, en el sentido de que la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho de conservarlo no en forma indefinida, sino por el tiempo que la naturaleza de las cosas lo exija.(50)

Para De Buen Lozano, la estabilidad en el empleo en México tiene las siguientes características:

- " a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.
- b) Excepcionalmente podrá pactarse que

49 VICTOR RUSSOMANO, Mozart: La estabilidad del trabajador en la empresa, Ed. U.N.A.M., 2ª ed., México, 1981, pág. 15.

50 DE BUEN LOZANO, Néstor: Derecho del Trabajo, Op. cit., t.I, pág. 547.

se establece la relación por obra o tiempo determinado y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas (art. 38).

c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

e) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de estabilidad, que marca la ley. (51)

Las excepciones a la estabilidad en el empleo que tanto se han mencionado en las últimas páginas, se encuentran consignadas en el artículo 49 de la Ley Fede

51 Idem pág. 547.

ral del Trabajo que a continuación se transcribe:

" Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta asistida, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de los trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales. (52)

Sin duda, las excepciones antes mencionadas

constituyen un derecho del patrón, sin embargo el artículo transcrito no aclara el momento de hacer valer dicho derecho, en otras palabras, si se podrá hacer valer al contestar la demanda o en su caso al tratarse de ejecutar el laudo que condenó al patrón a la reinstalación, lo que dependerá de diversas situaciones, así si el patrón al contestar la demanda de reinstalación del trabajador, niega la relación de trabajo, seguramente, no podrá ejercitar dicho derecho sino hasta después de dictado el laudo, o si también, el trabajador en su escrito de demanda manifiesta diversos hechos de los que se desprende no se encuentra dentro de las hipótesis marcadas por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y el demandado al contestar pretende hacer valer su derecho de no reinstalar al trabajador, sin que después de planteado haya anuencia de éste, será difícil que la Junta pueda resolver al respecto antes de dictar el laudo correspondiente, ahora bien, suponiendo que el trabajador si se encuentre dentro de los supuestos del artículo 49 y así lo haya manifestado en su escrito inicial de demanda, pero que exista controversia sobre el monto del salario, antigüedad y otras circunstancias, sin duda el patrón deberá esperar a que se dicte laudo al respecto, claro es que todas estas situacio

nes son hipotéticas y suceden en muy pocas ocasiones, ya que en circunstancias comunes, si se ha postulado, el patrón jamás contesta la demanda ejerciendo el derecho de no reinstalar e indemnizar, en virtud de lo cuantioso de las indemnizaciones marcadas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo y menos aún permite que en ejecución de laudo se le pudiera condenar al pago de dichas indemnizaciones, en virtud de una negativa de reinstalar a un trabajador, ya que lo que regularmente hacen es reinstalar al trabajador triunfante y momentos después de concluida la diligencia, despedirlo nuevamente, resultando letra muerta el precepto citado en la práctica.

2.1. EL DESPIDO Y SUS CONSECUENCIAS

Como se afirmó al inicio de este capítulo, por el principio de estabilidad en el empleo consignado en nuestro Derecho, el patrón, no puede disolver la relación de trabajo sino cuando existan causas justificadas, éstas se encuentran ubicadas en la Ley Federal del Trabajo como:

- Causas de terminación.

- Causas de rescisión.

Como terminación debe entenderse a la resolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de un hecho, que impide la continuación de dichas relaciones y que por lo regular es independiente de la voluntad de las partes. Las causas de terminación de las relaciones de trabajo son las mencionadas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Como rescisión debe entenderse a la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de

sus sujetos. La rescisión como puede verse puede ser ejercida por cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo, es definida de manera impecable por De Buen Lozano, quien la concibe como:

" el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto. "(53)

El mismo autor, hace valer su justificado desacuerdo con el empleo de la palabra rescisión en la Ley Federal del Trabajo, tanto para su decreto por parte del trabajador como por parte del patrón, argumentando esencialmente, que no debería emplearse a dicho término en forma indistinta, toda vez que la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional emplea para la rescisión patronal la palabra despido y para la del trabajador la palabra retiro, que el mismo autor considera de no afortunada, con lo que estoy en completo acuerdo, además de que los efectos de cada rescisión no son siempre los mismos, como se desprende de la siguiente tabla comparativa:

53 DE BUEN LOZANO, Néstor: Derecho del Trabajo, Op. cit., t.I, pág. 52.

Efectos Posibles de la Rescisión

Rescisión Patronal:

- Pueda terminar con la relación de trabajo si eventualmente se comprueba la justificación.
- Mientras tanto provoca la suspensión de las obligaciones del trabajador, quedando sub-judice la responsabilidad patronal.
- Eventualmente podrá traducirse en la reanudación de la relación laboral.

Rescisión del Trabajador:

- Se rompe en definitiva la relación de trabajo.
- Lo único que se discute es la responsabilidad que de ello puede derivar al patrón.

De ahí que pueda concluirse que es fundada la apreciación en el sentido de que debe emplearse una expresión particular para cada hipótesis. (54)

El mismo autor, señala que en la rescisión se

54 Idem págs. 544 y 545.

pueden dar las características siguientes:

1. Es un acto unilateral, en virtud a que es uno sólo de los sujetos de la relación el que la ejerce.

2. Es un acto potestativo, una libertad de obrar, en virtud a que el afectado por el incumplimiento no necesariamente se encuentra obligado a rescindir.

3. Es un acto formal, permitiéndome añadir que la formalidad es exclusiva carga patronal, en virtud a que la rescisión del trabajador se encuentra exenta de formalidades. Entre las formalidades a las que se debe sujetar el patrón se encuentran las siguientes:

- Debe de hacer un aviso por escrito, en el que se contengan:

- Fecha de rescisión; y

- Causa o causas.

- Entregarlo al trabajador; si éste se negara a recibirlo y sólo en esa hipótesis, presentar dicho aviso ante la Junta, proporcionando el último domicilio que se tenga registrado del trabajador y solicitar la notificación al trabajador de aquel. Con la desagradable

ble consecuencia de que si incumple con éstas formalidades, el despido será considerado por sólo ese hecho como injustificado, orillando en la mayoría de las ocasiones al patrón al contestar la demanda, a negar el despido y ofrecer el trabajo, no obstante que el trabajador hubiera incurrido efectivamente en alguna causa de rescisión justificada.

4. Produce la terminación de la relación de trabajo antes de la vigencia prevista, en virtud de circunstancias posteriores a su nacimiento.

5. La causa debe ser grave, en concordancia con los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

6. Puede consistir en un acto u omisión, como posibles alternativas de la conducta humana, en otras palabras, la conducta puede ser positiva o negativa.

7. Produce la interrupción de la relación laboral en los términos siguientes:

- Definitiva o absoluta en caso de retiro.
- Condicionada en los casos de despido, a que

el trabajador opte por la indemnización, en cuyo caso el despido será final, o que opte por el cumplimiento, en cuyo caso la relación quedará suspendida.(55)

A las anteriores características únicamente añadiría, que ambas rescisiones se presentan antes de cualquier procedimiento ante la Junta, sin necesidad de juicio previo.

Como quedó establecido en párrafos anteriores, no es lo mismo que el patrón rescinda, que lo haga el trabajador, ya que si lo hace el patrón, puede mantenerse viva la relación de trabajo, mediante la acción de cumplimiento y si rescinde el trabajador, la relación se extingue, subsistiendo únicamente la controversia sobre la responsabilidad consiguiente.

El despido tiene las mismas características que para ambas rescisiones han quedado apuntadas, a mayor abundamiento, el despido es catalogado por la Ley como rescisión; es un acto unilateral, potestativo, y formal, por el cual se invoca una causa grave de incumplimiento. El despido por sí mismo no termina con la relación de trabajo, no hay que confundir el derecho

de dar por terminada la relación de trabajo mediante despido, con la terminación misma, condicionada a laudo ejecutoriado.

Así las cosas, al ejercer el patrón su derecho de rescisión por causas imputables al trabajador y si este último se inconforma, presentando una demanda ante la Junta, pretendiendo el cumplimiento, entre el despido y el laudo va a existir un lapso de suspensión, sujeto a dos condiciones, una resolutoria, si la Junta al dictar el laudo correspondiente considera como procedente el despido patronal y otra suspensiva, si la Junta resuelve que la acción de cumplimiento es procedente, con todas sus consecuencias, reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras del puesto y antigüedad entre otras.(56)

Detrás de cada incumplimiento grave de obligaciones de cada una de las partes, se encuentra una causal de rescisión. El trabajo es un derecho (a conservarlo), y de importancia fundamental, por lo que se encuentran establecidas en forma única en la Ley Federal del Trabajo, las excepciones a la estabilidad absoluta en el empleo; razón por la cual, no podrán estable

56 DE BUEN LOZANO, Néstor: Derecho del Trabajo, Op. cit., t.II, pág. 78.

cerse nuevas hipótesis por acuerdos individuales o colectivos, pero si podrá convenirse que determinada conducta se ajuste a determinada causal de rescisión, sin que se pueda con ésto 'interpretar' las causas de manera tan elástica que no se ajuste la supuesta conducta a la causal prevista por la Ley, ya que en todo caso, después de acreditada en juicio la conducta convenida como ajustada a la causal de rescisión, la Junta respetando el precepto legal relativo, deberá juzgar si verdaderamente la conducta se adecuó a dicha norma de excepción.

Las causas de despido tienen un régimen doble, las establecidas en la Ley en forma específica, tanto en el artículo 47 como en los demás preceptos de la Ley Federal del Trabajo, principalmente en la regulación de los trabajos especiales en primer término, y las 'análogas e igualmente graves', quedando la interpretación de dicha analogía en última instancia a cargo de la Junta.

La fracción XXII del Artículo 123 Constitucional y el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, establecen en forma sumaria, las alternativas con que

cuenta el trabajador, si al ser despedido por el patrón desea inconformarse, que son:

- La indemnización.

- El cumplimiento, con su posible consecuencia, la reinstalación con sus accesorios.

2.2. LA PRETENSION DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El aspecto hitórico relativo a la evolución de la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, tiene íntima relación con la pretensión de cumplimiento que ahora se trata, por lo cual para su análisis, se incluirá un esbozo de dicho aspecto.

Como se comentó con anterioridad, la asamblea constituyente de Querétaro se preocupó de establecer dentro de las garantías sociales incluidas en el Artículo 123 Constitucional, el pilar fundamental que sostiene al Derecho del Trabajo, la estabilidad en el empleo. La fracción XXII del precepto Constitucional citado, establecía la pretensión de cumplimiento del contrato obligatoria para el patrón, en otras palabras, si un trabajador era despedido de su trabajo y dicho trabajador consideraba que el mencionado despido no se ajustaba a las causas justificadas marcadas por la Ley, podía inconformarse con el mismo, presentando al efecto un escrito de demanda, en virtud del cual, el patrón podía llegar a ser condenado a reinstalar al trabajador que había resultado vencedor en el proceso, entonces dicho

patrón debía, sin ninguna excusa, cumplir con lo ordenado por dicho laudo, sin que a su vez, pudiera en forma indirecta cumplirse, es decir, mediante el pago de una indemnización.

La aplicación de este derecho del trabajador a ser reinstalado por el patrón, incluso en contra de la voluntad de este último, resulta muy apropiado para resguardar la estabilidad en el empleo, sin embargo, la aplicación del mismo en circunstancias muy especiales, podría llegar a considerarse como cuesta arriba, si se toman en consideración las funciones específicas que eran desarrolladas por el trabajador demandante, ahora bien, a partir de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo, la interpretación que se le dió al precepto que se comenta, tanto por las Juntas de Conciliación como por la Suprema Corte, fué distinta a la antes expuesta, es decir, se estableció, que los patronos podían negarse a reinstalar a los trabajadores triunfantes en el proceso, cumpliendo con tal laudo de manera indirecta, esto es, mediante el pago de una indemnización en la que se incluyera el pago de daños y perjuicios, basándose los mencionados tribunales en dos argumentos, el primero era que tanto la fracción XXI del

Artículo 123 Constitucional como los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, autorizaban al patrón a no sujetarse al arbitraje de la Junta, mediante el pago de daños y perjuicios, y el segundo, que como la obligación de reinstalar a un trabajador constituía una obligación 'de hacer', no se podía obtener el cumplimiento obligatorio de la misma, por lo que dicho cumplimiento se sustituía con el pago de una indemnización.

La interpretación arriba transcrita tuvo vigencia hasta 1936, año en el que la nueva Cuarta Sala de la Suprema Corte modificó el criterio que prevalecía, argumentándose que la aplicación de la fracción XXI no podía dejar sin efectos a los derechos de la fracción XXII, ambas del Artículo 123 Constitucional, y que la facultad de no someterse al arbitraje que le era otorgada al patrón, no era aplicable para los derechos de los trabajadores consagrados en la fracción XXII del multicitado precepto Constitucional y que por otro lado, era inconcebible, que se pudiera aceptar que por el simple hecho de que una parte se negara a cumplir con una sentencia o laudo que conllevaba una obligación de hacer, dicha obligación resultare inoperante, en vir

tud de que se trataba de un laudo dictado por autoridad competente, que contaba con los medios de apremio suficientes para hacer cumplir sus determinaciones.

A pesar de la transparencia de los anteriores argumentos, la Suprema Corte, decidió en 1941 instaurar el viejo criterio, en el sentido de que no hubiera reinstalación obligatoria, haciendo valer los mismos argumentos ya expuestos, lo que parece inconcebible, ya que el órgano encargado de revisar la constitucionalidad de los actos de autoridad, todos los días al dictar sus sentencias concediendo el amparo para efectos, señalaba en las mismas una obligación de hacer, de restituir al quejoso en el pleno goce de la garantía individual violada, obligación 'de hacer' que resulta hermana del laudo que condena a reinstalar, por lo que al hacer la interpretación de referencia, además de no aplicar debidamente la fracción del precepto constitucional citado, incurría en una seria contradicción, ya que de aplicarse la misma interpretación a las sentencias del más alto Tribunal, dejarían las mismas de tener una efectividad reparatoria.

A raíz de la incorrecta interpretación que

de la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional la Suprema Corte sostuvo por veintidós largos años, el Artículo 123 Constitucional es reformado, en el sentido de que la Fracción XXI de dicho precepto no sería aplicable cuando se ejercitaran los derechos contenidos en la Fracción XXII de dicho artículo, adicionándose esta última en el sentido de que la Ley determinaría los casos en los que el patrón sería eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización, reforma que si bien no constituyó conquista obrera alguna, por romper con el principio de estabilidad en el empleo, si vino a poner fin a la injusta interpretación de la Suprema Corte, que hacía nugatorio en forma absoluta al principio de dicha estabilidad, comenzando así una nueva era, la de la estabilidad relativa, que se aplica en México desde 1962.

Así las cosas, de la actual fracción XXII del Artículo 123 Constitucional se derivan básicamente dos derechos, que son:

- El derecho de retiro o rescisión del trabajador.

- El derecho del trabajador de ejercitar dos pretensiones en caso de ser injustamente despedido por el patrón.

Ahora bien, estos derechos derivados del despido, deben ser ejercitados en el plazo de dos meses, bajo la pena de prescribir si así no se hace, claro mediante excepción que en ese sentido el patrón haga. Los derechos de que goza el trabajador en virtud de un despido que considera injustificado son dos, el primero por orden de aparición, es el derecho de exigir el cumplimiento y el segundo exigir la indemnización consistente en tres meses de salario, a primera vista, las dos opciones con que cuenta el trabajador, no parecen tener relación alguna entre sí, sin embargo se encuentran vinculadas íntimamente.

Se ha dicho que la pretensión de cumplimiento y la de indemnización son contradictorias, ya que mientras en la pretensión de cumplimiento, (más acorde con la estabilidad en el empleo) se busca la continuación de la relación de trabajo; en cambio en la pretensión de indemnización se termina con dicha relación, también se ha dicho que si bien no se trata de acciones contra-

dictorias, si son acciones alternativas, es decir, se puede emplear cualquiera de ellas, pero una vez empleadas se extingue la facultad de utilizar la otra.

También se ha comentado que se puede emplear la pretensión de cumplimiento como principal y la de indemnización como accesoria, buscando predisponer al patrón en el sentido de recordarle que se puede oponer a la reinstalación mediante el pago de una indemnización, que curiosamente es más enérgica si el patrón ejerce tal derecho de oposición.

Al respecto De La Cueva ha opinado que en realidad no se trata de dos acciones distintas, sino de una obligación a cargo del patrón, obligación que se puede cumplir a elección del trabajador de dos maneras, opinión con la que estoy en completo acuerdo.(57)

El momento en que deba realizarse la elección de que derecho se deberá ejercitar con motivo del despido, es otro aspecto de polémica, esto es, en que momento procesal se debe realizar la elección del trabajador que ha sido despedido injustificadamente.

57 DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., t.I, pág. 255.

A este respecto, basándome en la opinión de De La Cueva antes transcrita, podría asegurar que lo que en realidad se debe dilucidar en un proceso derivado de un despido, es si se ha presentado la hipótesis creadora del derecho del trabajador, esto es, si se ha dado el despido injustificado y ya dirimido este punto, deberá escoger el trabajador entre las dos opciones, sin embargo, a esta solución del problema de cuándo debe de ejercer su pretensión el trabajador, se presentan algunas complicaciones, tales como los salarios vencidos, los cuales se podrían interrumpir por el patrón si el trabajador ejerciera desde un principio la pretensión de cumplimiento, mediante el ofrecimiento del trabajo en la etapa de demanda y excepciones; sin embargo, dicho ofrecimiento no podría tener los mismos efectos si únicamente se tratara en primer término de dilucidar sobre la injustificación del despido o en su caso justificación e inclusive sobre su existencia, procedimiento que podría durar meses e inclusive años, con la consiguiente carga de salarios vencidos; a este respecto se ha considerado que el trabajador que demanda por considerar injustificado su despido, debe optar por cualquiera de las dos pretensiones a más tardar en la etapa de demanda y excepciones.

Siento sin embargo que deben prevalecer las ideas de De La Cueva, ya que de lo contrario se atentaría en contra de una realidad social, que se resume al hecho de que entre el ejercicio de cualquiera de las pretensiones de cumplimiento o indemnización, entendido su ejercicio desde un principio en la etapa de demanda y excepciones hasta el pronunciamiento del laudo que póngase término definitivo a la controversia, puede transcurrir un largo periodo de tiempo, incluso varios años, por lo que se puede presumir pueden cambiar muchos de los factores determinantes para escoger entre el ejercicio de cualquiera pretensión, por ejem., el trabajador que originalmente pretendía el cumplimiento, al transcurso del procedimiento, obtuvo un nuevo trabajo para poder mantenerse, y es muy probable que una vez dictado el laudo de la controversia que ordena su reinstalación, la misma ya no le convenga, por diversas razones, tales como que en su nuevo empleo goce un mejor sueldo, o haya obtenido ascensos en su nuevo trabajo, muy superiores a la categoría con que se le ordena ser reinstalado, o por el otro lado, si el trabajador pretendía la indemnización en virtud de que el mismo sentía que sería inconveniente su reinstalación, por problemas meramente personales con algún representante del patrón,

o con su jefe inmediato, personas que al transcurrir el pleito, podrían dejar de prestar sus servicios para el patrón, haciendo muy factible la pretensión de reinstalación ya descartada, por lo que se debe concluir, que resulta contrario a los principios que inspiran al derecho como garantía, el exigir al trabajador injustificadamente despedido el optar por cualquiera de las pretensiones al inicio del procedimiento y sin embargo creo que la pesada carga de salarios vencidos, de los que curiosamente la Ley Federal del Trabajo no menciona puedan interrumpirse, a cargo del patrón, servirán para afianzar un poco más la golpeada estabilidad del trabajo en México.

Las excepciones a la reinstalación obligatoria, o dicho en otras palabras, el derecho del patrón en determinadas hipótesis de negarse a reinstalar al trabajador triunfante en el proceso, a que se refiere la última parte de la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, se encuentra contenido en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

" Artículo 49. El patrón quedará eximido

de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza.

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales. "(58)

Ahora bien, cada una de estas hipótesis constituye una excepción a la regla, por lo que su interpretación debe realizarse de manera restrictiva, sin que se puedan extender a casos análogos o que no se ajusten

de manera exacta y sin lugar a dudas a las hipótesis citadas en cada fracción.

Así mismo, cada fracción merece un comentario aunque éste sea pequeño;

La fracción I se refiere a aquellos trabajadores que se encuentren contratados por tiempo indeterminado y que no hayan cumplido un año de servicios.

La fracción II, tiene una naturaleza parecida al derecho de indemnización por despido que tiene el trabajador, ya que lo que se busca es evitar la continuación de una relación 'inconveniente', claro que siempre dentro de las hipótesis marcadas por dicha fracción y si la Junta las tiene por comprobadas.

La fracción III, incluye dentro de la excepción a la reinstalación obligatoria, a los trabajadores de confianza, seguramente tomando en cuenta lo perjudicial que puede resultar tener dentro de una empresa a un trabajador con posibles rencores y con conocimiento de información confidencial sobre el patrón, sin embargo, la categoría de confianza no se adquiere con la sim

ple denominación en tal sentido en un contrato individual o colectivo, sino que deberá ajustarse a las características marcadas en el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo.

Es evidente que de la fracción IV se desprende que lo que se busca es también evitar una relación inconveniente por las funciones que realiza el trabajador.

Por último, se señala en la fracción V a los trabajadores eventuales, con poca técnica jurídica, ya que en realidad debería decirse cuando se trate de relaciones de trabajo por obra, tiempo o inversión de capital determinado.

Otra cuestión interesante es determinar en qué momento puede el patrón ejercitar el derecho excepcional que le concede el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto el único autor que trata este problema, con auténtico instinto jurídico es el Dr. De Buen Lozano, seguramente desarrollado a través de numerosas participaciones en litigios. El mencionado autor señala que existen diversos momentos en los que se po-

dría ejercer el derecho de oposición, sin embargo no existen al efecto normas procesales que resuelvan cual es el momento más apropiado.

Menciona el autor citado que si bien es cierto, no existe solución, ésta debe buscarse a la luz del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, solución que prácticamente nos deja en el mismo lugar en que nos encontrábamos, como posibles alternativas se presentan las siguientes:(59)

En primer lugar, que el patrón al efectuar el despido injustificado, tratando de prevenir una condena a salarios caídos, por medio del procedimiento regulado del artículo 982 al 991 de la Ley Federal del Trabajo, consigne el importe de las indemnizaciones señaladas en el artículo 50, argumentando que el trabajador se encuentra dentro de los casos de excepción del artículo 49 de la Ley antes citada, situación que no me parece correcta, ya que el encontrarse en la hipótesis del artículo 49, es una situación que no ha sido determinada por la Junta, además de lo inminentemente controversial de la situación, que si no es aceptada por el trabajador no podrá de ninguna manera interrumpir

59 DE BUEN LOZANO, Néstor: Derecho del Trabajo, Op. cit., t.II, pág. 101.

pir los salarios caídos, respecto a si el pago es aceptado por el trabajador, la situación es distinta, ya que lo único que habrá que dilucidar será si los salarios caídos corrieron a partir de la consignación de la cantidad o si deben correr hasta que se reciba la misma, en mi opinión, ninguna de las dos resulta acertada, ya que debería interrumpirse en el momento en que surta sus efectos la notificación que de la consignación se haga al trabajador, pues sería injusto condenar al patrón a pagar salarios vencidos cuando por causas imputables al trabajador no se ha recibido el importe de una indemnización que ha sido aceptada por el mismo, y por el otro lado, interrumpir la generación de dichos salarios en ignorancia del trabajador sería también injusto.

Otra de las hipótesis, es que sea planteado el derecho patronal en cuestión, precisamente en la etapa de demanda y excepciones, al dar contestación a la demanda, con el objeto de que se resuelva por medio de un incidente, al parecer esta hipótesis parece la más apropiada, sin embargo dicho incidente tendría que ser regulado de alguna forma, en el sentido de si el mismo va a suspender el procedimiento, a lo que no le veo ob-

jeto, si dicho incidente se va a tramitar por cuerda separada, es decir, en forma independiente del trámite del juicio, y lo más importante, si ante cualquier clase de defensa o excepción patronal podrá plantearse el mismo, esto es, negando inclusive los hechos expuestos por el actor pero no su derecho, de manera que surja la oportunidad de ejercer el derecho patronal, por lo que podría concluir que si se declarara procedente el citado incidente se podría técnicamente sobreseer el juicio principal, siempre que el patrón hubiera garantizado o en su defecto exhibido el pago correspondiente de las indemnizaciones, con el objeto de evitar posibles insol ven cias sim ula das o re ales con post erior idad al plantea m iento del inc idente. Si no se declara procedente el citado incidente, habrá que analizar en el principal si del planteamiento de éste se desprende allanamiento o confesión del despido como injustificado, caso en el que deberá de dictarse laudo sin previo trámite, condenando al demandado a las pretensiones del actor, ahora bien, dicha condena no será procedente de inmediato, si restan o se encuentran cuestiones pendientes de resolver, tales como antigüedad, salario y otras que no se hubieran planteado en el incidente, o también si el demandado hizo uso de su derecho alegando al contestar

su demanda que el despido fué justificado, pero sin embargo, la pretensión de cumplimiento del trabajador que considera el patrón como improcedente, se encuentra obstaculizada en caso de éxito por el derecho patronal concedido en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, de lo anterior se desprende que en el incidente planteado también se deberán estudiar todos los puntos controvertidos que puedan repercutir en el pago de las indemnizaciones e inclusive otros adeudos que haga valer el trabajador en su reclamación, provenientes de jornada extraordinaria, aguinaldo, vacaciones, salarios devengados o cualquier otro adeudo insoluto, para que la procedencia del incidente no quede a merced de otros puntos controvertidos.

La última y tercera situación en la que puede llegar a plantearse el derecho patronal de negarse a reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, es ya dictado el laudo o también en la ejecución del mismo, sin embargo, aquí se presenta de nuevo la misma cuestión, el derecho patronal ejercido cuando el laudo ya se ha dictado, únicamente prosperará de inmediato cuando en el mismo se hubiese determinado la adecuación indubitable de las hipótesis del artículo

49 de la Ley Federal del Trabajo a la situación específica del trabajador, es decir, no se podrá declarar procedente el ejercicio del derecho patronal a que se refiere el citado artículo 49, si no se ha respetado la garantía de audiencia del trabajador en el citado proceso, ya sea antes de haber sido dictado el laudo o con posterioridad a éste, mediante incidente, que de no prosperar unirá al trabajador en forma definitiva al patrón hasta el término natural de la relación de trabajo, si es que no hay incumplimiento grave de alguna de las partes y decide alguna de ellas, según el caso, despedir o retirarse. Hay que analizar en relación con la hipótesis que se acaba de plantear algo conveniente si ya dictado el laudo en virtud del cual se condena al patrón a reinstalar a un trabajador, la simple negativa de reinstalarlo en la diligencia señalada por la Junta para tal efecto, debe de interpretarse en el sentido de que el patrón ejerció su prerrogativa de no reinstalar, lo que no creo que deba ser así interpretado, ya que la simple negativa del patrón no hace actual el conjunto de hipótesis del multicitado artículo 49, además de no existir el medio señalado en el mismo precepto, que son las indemnizaciones, por lo que en caso de simples negativas deberán emplearse los medios de apremio

con que el tribunal cuenta.

En caso de declararse procedente el ejercicio del derecho patronal a no reinstalar, el patrón deberá hacer pago de las indemnizaciones que se contienen en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se transcribe:

" Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que

se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones. "(60)

Las indemnizaciones contenidas en el artículo que antecede denotan la clara intención del legislador de restringir a los patrones el derecho de oponerse a la reinstalación, su cuantía es elevada, desde donde quiera verse, la primera fracción del artículo citado se refiere a las relaciones por tiempo indeterminado, sin embargo por una falla que yo no podría explicar, no se incluye a las relaciones por obra determinada, así mismo, por la forma en que es utilizado el factor tiempo, parece que se excluye a las relaciones de trabajo que tuvieran una duración exacta de un año, sin embargo siento que por lo que hace a las relaciones por obra determinada deben de aplicarse las mismas indemnizaciones señaladas para las relaciones por tiempo determinado, resolviéndose el problema del tiempo con el que pueda durar la obra, mediante periciales, aplicándose el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere a casos semejantes y sin duda se hace semejante

60 Ley Federal del Trabajo, Op. cit., pág. 30.

por tratarse de una excepción a la regla general de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo. Por lo que hace a una relación de trabajo de una duración exacta de un año, por tiempo determinado, cualquiera de las dos hipótesis contenidas en la fracción I del artículo que se comenta, daría el mismo resultado, ya que en la primera parte de dicha fracción se menciona ' una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados ', y en la segunda parte se menciona ' una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año ', resultando en ambas hipótesis la cantidad de seis meses, resolviéndose así de plano ésta cuestión.

La fracción II se refiere exclusivamente a las relaciones por tiempo indeterminado, regla general de duración, lo interesante será decidir si no se ha cumplido un año, o se ha cumplido ya el año pero sin que se haya cumplido el siguiente, procederá el pago de partes proporcionales. Yo no veo porqué no, si la Suprema Corte ha decidido en justicia que corresponde el pago proporcional cuando se habla de prima de antigüedad, porque no darle el mismo tratamiento a los veinte días por año, ya que lo que establece el legislador

es una medida más no una condición.

Por cuanto hace a la fracción III, lo único que habría que comentar es a qué clase de salarios se refiere cuando se ordena el pago de 'los salarios vencidos', sin duda se trata de una medida indemnizatoria medida en salarios, sin embargo hay que resaltar que los mencionados salarios, no deberán ser considerados por cuota diaria, sino como el salario integrado a que se refieren los artículos 82 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, lo que también es aplicable para el cálculo de las otras indemnizaciones, además que los mencionados 20 días por año no tienen la injusta limitación salarial que para su cálculo se aplica a la prima de antigüedad.

No creo que haya duda tampoco que la aplicación de las indemnizaciones del artículo 50, constituyen una prerrogativa patronal, es decir, el trabajador que se encuentre dentro de las hipótesis del artículo 49 de la Ley, al ser despedido, no puede reclamar el pago de dichas indemnizaciones en forma directa, aunque en las Juntas existan abogados que así lo hagan indebidamente, lo que se podría hacer en todo caso es recla-

mar el cumplimiento y reinstalación, para buscar como respuesta patronal, esto de manera indirecta, las indemnizaciones del artículo 50, lo que resulta infantil, ya que el asesor del patrón conocedor de estos aspectos, le aconsejará a aquel, que por estrategia procesal, al contestar la demanda niegue el despido y ofresca el trabajo, o ya habiendo laudo dictado, reinstale al trabajador para que después de concluida la diligencia respectiva, sin la presencia del actuario y abogado del trabajador, efectuar un nuevo despido, como medida de 'cansancio', por lo que se puede ver, el ejercicio del derecho patronal no puede ser calificado como usual en las Juntas, por la cuantía de las indemnizaciones ya mencionadas, derecho patronal que será únicamente utilizado en casos extremos, cuando verdaderamente no es deseada la presencia de un trabajador, aunque sea breve, dentro de la empresa; esta indeseabilidad casi siempre se encuentra relacionada con conflictos de titularidad o huelga por firma de contrato colectivo. Se puede concluir que el derecho patronal de oposición a la reinstalación sin tener una causa justificada, es una norma injusta, en cuanto a que no otorga beneficio alguno a los trabajadores que se encuentran en dichas circunstancias, ya que podría establecerse que en determinadas

hipótesis, el trabajador despedido pudiera reclamar del patrón las indemnizaciones del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Es de primordial importancia también, analizar cual es la situación jurídica que guarda la relación de trabajo durante el trámite de una demanda de reinstalación, es decir, si en virtud de un despido injustificado, por así considerarlo el trabajador, presenta demanda, qué repercusión tiene ésto sobre la relación laboral, en mi opinión, al reclamar el trabajador la reinstalación, la relación de trabajo se interrumpe sin extinguirse, quedando sub-judice.

Si un trabajador que es despedido ejercita la pretensión de cumplimiento, por considerar dicho despido injusto, y logra laudo favorable, en el mismo se ordenará la reinstalación, esto es, la reinstalación es consecuencia de la procedencia de la pretensión de cumplimiento, aunque al parecer dichos términos son utilizados por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo como sinónimos. Reinstalar significa restaurar, restituir, en otras palabras deberá el trabajador ser restituido en todos sus derechos laborales, puesto, sala-

rio y horario que ya tenía, así como todas las mejoras de las anteriores condiciones de trabajo que durante su ausencia su puesto hubiere sufrido, como aumentos de salario, reducción de jornada, etc., sin que por su ausencia se hubieran interrumpido sus derechos de antigüedad, o se hubieran dejado de generar sus derechos a vacaciones y aguinaldo, sin que sea válido sentar en una silla al trabajador triunfante, aunque se le paguen todas sus prestaciones económicas, ya que no sólo significa reinstalar en sus prestaciones económicas, sino la entrega física de su lugar de trabajo e instrumentos para realizarlo, ya que de otra forma se atentaría contra la dignidad del trabajador.

En resumen, podría decirse que la concepción de reinstalación comprende:

- Posesión material del puesto que se ocupaba.
- Trabajo a realizar.
- Elementos para realizar el trabajo.

- Esta posesión, trabajo y elementos, debe ser en los mismos términos y condiciones, claro las acreditadas en juicio, en que el trabajo se venía desempeñando. Y

- Nuevas condiciones del puesto derivadas de revisiones contractuales o legales, siempre que también se hubieran acreditado en juicio, si se trata de condiciones arriba de los límites legales, ya que las inferiores a los citados límites, deben ser desechadas de plano por la Junta, o en su caso podrá nacer el derecho de retiro del trabajador.

Otro de los derechos que debería contemplarse es el de ascenso, no como derecho de antigüedad, en virtud de un escalafón, pues de esta forma si debe ser considerado, sino como la comparación de otros trabajadores con el despedido, en relación a su movilidad dentro de la empresa en virtud de ascensos disfrutados por dichos trabajadores durante el trámite del conflicto del trabajador despedido, cuando no exista un escalafón, lo que parece más que nada una idea difícil de poner en práctica, en virtud de lo escabroso que resulta medir la posibilidad de alguien para ser ascendido, tomano

do en cuenta las diferencias individuales de cada trabajador, sin embargo, es necesario hacer patente que si la tramitación del conflicto individual por el que se ordena la reinstalación de un trabajador tarda muchos años, al ser reinstalado éste en su trabajo, se encontrará que alguno o varios de sus compañeros que se encontraban en su nivel jerárquico e inclusive más abajo, estarán a niveles más altos, o en mejores condiciones, ocasionado todo esto por un despido injustificado del todo ajeno a la voluntad del trabajador, quien sin duda se encontrará afectado en su dignidad.

2.3. UN CASO PRACTICO

Analizar un caso práctico significa salir del mundo del deber ser, teórico o hipotético, para entrar al mundo del ser, a la realidad, de nada serviría la existencia de las normas más excelsas, si a su vez, dichas normas no cumplieran su función, esto es, regular conductas reales.

El caso práctico, tema central de la presente tesis, se desarrolla en el Distrito Federal y trata de un conjunto de hechos que suceden alrededor de un procedimiento individual de carácter jurídico, que se suscita por un despido injustificado, cuya tramitación no ha sido ficticia, sino un hecho presente.

El caso práctico se inicia con el nacimiento de una relación de trabajo, un trabajador, con más de ochenta años, es contratado por un patrón, persona física, dicha contratación se efectúa en forma verbal, a mediados de diciembre de 1978, fecha en la que el patrón asigna al trabajador el puesto de encargado de un terreno y diversos materiales de construcción que se encontraban en el mismo, desarrollando el mencionado

trabajador, en su caracter de encargado, por instrucciones del patrón funciones tales como limpiar y acomodar el material de construcción que llevaba el patrón al terreno de referencia, así como efectuar rondas periódicas con el objeto de evitar que dichos materiales fueran sustraídos. En la fecha antes señalada le fué asignado al trabajador por el patrón un horario de trabajo de las ocho a las veinte horas, de lunes a domingo de cada semana y un salario equivalente al mínimo general vigente para cada época en el Distrito Federal.

Con el objeto de que el trabajador pudiera desempeñar adecuadamente sus funciones, especialmente las relativas a la vigilancia del material de construcción que se guardaba en dicho terreno, le fué otorgada por el patrón una casa habitación, para que ahí viviera, habiendo pactado trabajador y patrón que la duración de la relación de trabajo sería por tiempo indeterminado.

El patrón se abstuvo de cubrir al trabajador prestaciones tales como aguinaldo, vacaciones y prima respectiva, jornada extraordinaria, durante todo el tiempo de prestación de servicios, así mismo se abstuvo

de cubrir al trabajador los salarios por él devengados a partir de junio de 1983, razón por la cual el trabajador requirió en diversas ocasiones al patrón para que le fueran cubiertas las diversas prestaciones que se le adeudaban, en forma especial, los salarios devengados; el patrón sin que mediara causa justificada y como única respuesta a los requerimientos del trabajador, con fecha seis de septiembre de 1983, en la entrada del terreno, despidió al actor, sin entregarle el aviso por escrito que ordena el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador obtuvo asesoría en relación con el despido que había sufrido, ya que había sido amenazado por el patrón en el sentido de que sería echado por la fuerza del terreno y vivienda que ocupaba, resolviendo el trabajador, asesorado por un abogado, demandar al patrón.

Con fecha diecisiete de octubre de 1983, el trabajador presentó demanda en contra del patrón, reclamando de éste el cumplimiento del contrato y como consecuencia la reinstalación en su trabajo, así como demás prestaciones accesorias y que se le adeudaban, la deman

da fué radicada en la Junta Especial Número Cinco Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, bajo el número de expediente 1764/83, y se señaló fecha para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; audiencia en la que en la etapa de conciliación se declaró inconformes a las partes con todo arreglo conciliatorio, pasando a la etapa de demanda y excepciones, en la que el trabajador ratificó su escrito de demanda, por el que pretendía el cumplimiento del contrato individual de trabajo y como consecuencia su reinstalación, además reclamaba la retención de la casa habitación que le había sido proporcionada por el patrón; con motivo de la prestación del servicio, el demandado dió contestación a la demanda negando derecho al actor para reclamar el cumplimiento del contrato y retención de la casa habitación mencionada, así como las demás prestaciones reclamadas, negando todos los hechos expuestos por el actor por considerarlos falsos, oponiendo como defensa la negativa de relación de trabajo entre él y el actor, habiendo manifestado en forma textual " jamás existió contrato de trabajo, relación laboral o vínculo contractual alguno ", habiéndole ofrecido las partes las pruebas que consideraron convenientes.

tes.

Posteriormente se señaló fecha para el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, habiéndose declarado la deserción de la testimonial y confesional ofrecidas por el demandado por no haber comparecido el mismo a dichas audiencias, sin embargo la confesional ofrecida por el actor a cargo del demandado, sí se llevó a cabo, así como la testimonial ofrecida por el mismo, en la que los testigos rindieron sus declaraciones en el sentido de que sí existía relación de trabajo, habiendo sido los mismos contestes y uniformes en sus afirmaciones.

En virtud a lo anterior, el demandado, por consejo de sus abogados, presentó demanda ante los juzgados civiles en contra del trabajador, reclamándole por vía ordinaria, la terminación de un contrato verbal de comodato, demanda que el trabajador contestó negando derecho al patrón para reclamarle dicha terminación, oponiendo como defensa la inexistencia de contrato de comodato alguno, argumentando que la casa habitación que ocupaba le había sido otorgada con motivo de la relación de trabajo, oponiendo la excepción de incompeten

cia por declinatoria, como de previo y especial pronunciamiento.

El caso práctico tuvo un final feliz para el trabajador, en el procedimiento laboral resultó vencedor, condenándose al patrón al cumplimiento del contrato y al pago de las prestaciones demandadas, con excepción de la retención del inmueble que el trabajador había reclamado, cuestión que la Junta decidió no podía resolver por considerarse incompetente; sin embargo el actor decidió no impugnar el laudo citado, ya que dicha impugnación significaba no tener en las manos un laudo de por sí favorable, es decir, no afectaba la declaración de incompetencia dictada por la Junta al trabajador, porque implícitamente al ordenar la reinstalación, concedía la retención del inmueble al mismo, en otras palabras, al condenar al patrón a reinstalar al trabajador en los mismos términos y condiciones, indirectamente le era concedido al actor la retención del inmueble, por una sencilla razón, al negar la relación de trabajo el patrón en forma lisa y llana, perdió la oportunidad de controvertir las condiciones de trabajo manifestadas por el trabajador, ya que al acreditarse la relación de trabajo, dichas condiciones se tuvieron

por ciertas, incluyéndose dentro de tales condiciones la relativa a que el patrón le había proporcionado una casa habitación para el desempeño de su trabajo, resultando oscuro por parte del actor impugnar la determinación de incompetencia de la Junta, por haber obtenido ya lo que perseguía.

En el procedimiento civil también resultó vencedor el trabajador, sin embargo, no resultaron las cosas como se habían planeado, es decir el trabajador al producir su contestación a la demanda y oponer la excepción de incompetencia, pretendía que fuera la Junta quien decidiera sobre la posesión de la casa habitación en cuestión, sin embargo, al ser resuelta la incompetencia planteada se determinó que la misma era improcedente, argumentando esencialmente que el trabajador incidentalista había omitido mencionar al plantear la incompetencia, a que tribunal debía enviarse el conflicto, sentencia que el trabajador decidió tampoco impugnar, pues el patrón, actor en el juicio civil, al contestar la demanda en el juicio laboral había manifestado que entre él y el trabajador, no existía vínculo de ninguna clase, documento que en copia certificada fué ofrecido como prueba por el trabajador demandado, acreditando

así su defensa relativa a la inexistencia de vínculo contractual civil de comodato alguno, resultando así vencedor el trabajador en la sentencia que decidió el fondo.

Lo interesante del caso práctico radica en que de no haberse defendido el trabajador debidamente en el proceso civil, hubiera cabido la posibilidad de que se dictaran sentencias contradictorias, es decir, que la Junta por un lado condenara al patrón a reinstalar al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo había venido desempeñando, incluyéndose dentro de tales condiciones el uso y goce de la casa habitación en cuestión, mientras que por el otro, el Juez civil, ordenara la desocupación y el desahucio de la misma casa habitación. Otro punto interesante sería decidir qué debe suceder cuando un trabajador es despedido, cuando se le había otorgado con motivo de su trabajo, por o para, el uso y goce de un bien inmueble, llámese casa habitación, o también un bien mueble, más común, es decir un automóvil, si el trabajador decide que dicho despido es injusto y por lo mismo demanda, pretendiendo el cumplimiento del contrato, ¿Qué debe suceder con dicho bien mueble o inmueble?, y me refie-

ro durante el trámite del procedimiento ante la Junta, y en relación con la misma pregunta, ¿ Podrá el trabajador que retenga dichos bienes ser acusado penalmente por dicha conducta y prosperar dicha acusación ?.

Otra interesante cuestión es decidir si resulta coherente a la luz de nuestro Derecho, que dos tribunales de distinta naturaleza conozcan de una misma cuestión, pudiendo suscitarse contradicciones, y lo más grave, si es correcto, sustraer a un trabajador del procedimiento laboral, en donde el patrón puede reconvenir al dar contestación a la demanda, para situarlo dentro del procedimiento civil como demandado, y por último, si un trabajador se vuelve a encontrar en las mismas circunstancias es decir, demandado en un juicio civil, mientras lo que le es demandado ya está sujeto a un procedimiento laboral, debe de actuar de la misma forma, oponiendo la excepción de incompetencia o existe otra solución procesal, tal como la litispendencia o conexidad, o si de plano es necesaria una adición o reforma a la Ley Federal del Trabajo o a algún otro ordenamiento.

Antes de poder dar contestación a las anterio

res interrogantes y algunas otras, es necesario analizar si en dichas hipótesis existe un contrato de comodato, o si por el contrario se trata de otra situación objetiva, parecida a la relación de trabajo, es decir una situación extracontractual, derivada de la relación de trabajo, por lo que se deberá analizar el contrato de comodato así como las figuras procesales denominadas litispendencia, conexidad e incompetencia, para con conocimiento de causa poder determinar cual figura es la adecuada.

2.4. EL CONTRATO DE COMODATO

Como se estableció en el numeral que antecede, al plantear el caso práctico, el contrato de comodato juega un importante papel en el mismo, pues el patrón demanda del trabajador la terminación del citado contrato, con la consecuente entrega de la casa habitación que con motivo de dicho contrato supuestamente le había sido entregada al trabajador, de ahí que sea necesario un breve análisis del citado contrato, para determinar si efectivamente existió tal relación contractual, o en su caso, cual es la naturaleza del derecho del trabajador en dicha relación jurídica, y si es procedente pedir la terminación del citado contrato, cuando la relación de trabajo se encuentra sub-judice. En fin para poder determinar estas cuestiones y otras más, mediante el análisis de dicho contrato, para lo cual dedicaré las páginas siguientes.

2.4.1. CONCEPTO Y CARACTERISTICAS

El comodato es un contrato en virtud del cual una persona llamada comodante, se obliga a conceder gratuitamente el uso de una cosa fungible, a otra persona llamada comodatario, quien se obliga a restituirla individualmente.

El artículo 2497 del Código Civil vigente, define al contrato de comodato de la manera siguiente:

" ART. 2497.- El comodato es un contrato por el cual uno de los contratantes se obliga a conceder gratuitamente al uso de una cosa no fungible y el otro contrae la obligación de restituirla individualmente. "(61)

Este contrato tiene su origen como casi la totalidad de los regulados en nuestro Derecho Civil, en el Código Napoleónico, habiendo sido regulado en la misma forma por el Código Civil de 1884, como especie del género de préstamo de uso o comodato, al lado de la otra especie del género, el préstamo de consumo o mutuo, es decir, mientras que en el primero se transmitía el

uso, con la obligación de devolver el bien individualmente, en el segundo se transmitía la propiedad, con la obligación de restituir ya no individualmente, sino otro tanto de la misma especie.

A pesar que el término fungibilidad es utilizado a propósito de los bienes muebles en el Código Civil, sin duda pueden ser objeto del contrato los bienes inmuebles.

Las características del contrato de comodato son las siguientes:

Es gratuito, ya que los provechos son para el comodatario y los gravámenes para el comodante, además de que si existiera contraprestación por la transmisión del uso, se estaría en presencia de un contrato de arrendamiento y no de comodato.

Es un contrato traslativo de uso.

Es un contrato de tracto sucesivo.

Es un contrato consensual en oposición a for-

mal.

Es un contrato consensual en oposición a real.

Es un contrato bilateral, lo que no implica una contradicción con su carácter gratuito.

Generalmente es un contrato principal.

Es intuito personae por lo que hace al comodatario, pues es intransmisible sin autorización previa del comodante y termina con la muerte de aquel.

Los bienes objeto indirecto del contrato deben ser no fungibles y si son bienes consumibles no pueden ser objeto del contrato a menos que se otorguen en comodato para no ser consumidos, por ejem., para su exhibición en un evento social.

Las obligaciones que nacen para las partes no son interdependientes, por lo que no hay rescisión, ni se puede oponer la excepción de non adimpleti contractus, así como tampoco se puede ejercer el derecho de

retención por parte del comodatario.

Por lo general es un contrato civil, pero pue
de tener caracter mercantil si es accesorio de un con-
trato mercantil.

La Ley no exige que las partes señalen plazo
de duración, o uso del bien, sin embargo, en caso de
controversia, corresponde al comodatario la carga de
la prueba relativa de haber convenido el uso o plazo y
en sentido contrario, si existe plazo, deberá ser respe-
tado por el comodante.

2.4.2. OBJETO Y CONSENTIMIENTO

El acuerdo de voluntades debe recaer en la naturaleza del contrato, es decir, sobre la transmisión del uso gratuito de una cosa y además debe recaer sobre la cosa-objeto del contrato u objeto indirecto.

El bien u objeto indirecto puede ser inmueble o mueble, no fungible, o que siendo fungible no vaya a consumirse, pero siempre debe tratarse de objetos ciertos, no de géneros, pudiendo inclusive no estar en el comercio.

Al respecto, son bienes fungibles aquellos que pueden ser reemplazados por otros de la misma especie, calidad y cantidad, y en sentido contrario, no son fungibles aquellos que no pueden ser sustituidos por otros de la misma especie, calidad y cantidad.

2.4.3. REQUISITOS DE VALIDEZ

De los requisitos de validez, vale la pena tratar la capacidad y la forma del contrato de comodato, ya que por lo que hace a la licitud de su objeto, motivo o fin, y a la ausencia de vicios del consentimiento del mismo, se encuentra sujeto a las reglas generales respectivas.

En cuanto hace a la capacidad en el contrato de comodato, únicamente se requiere la capacidad general para contratar, esto es, sólo personas capaces pueden celebrarlo. Como regla especial de capacidad, se exige la facultad para conceder el uso del bien, esto es no se requiere tener dominio, sino únicamente la facultad de conceder el uso, así todas aquellas personas que en virtud de un derecho real o un derecho personal, tengan el uso de una cosa y dicho derecho sea transferible, podrán celebrar el comodato, por ejem., el usufructuario puede dar en comodato, o también el arrendatario o comodatario, si se encuentran facultados por su respectivo contratante.

Por lo que hace a los representantes de bie-

nes ajenos, no pueden celebrar contratos de comodato sin autorización judicial.

Por lo que hace a la forma, el contrato de comodato es consensual en oposición a formal, es decir, que el consentimiento no necesita ser manifestado bajo cierta formalidad, pudiendo ser expreso o tácito, y también manifestarse expresamente en forma verbal, escrita o mímica inclusive. Así mismo, el comodato es consensual en oposición a real, es decir, no es necesaria la entrega del bien para considerar perfeccionado el contrato, sino que basta el simple acuerdo de voluntades.

2.4.4. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Por tratarse de un contrato bilateral, será necesario analizar tanto las obligaciones del comodante como las del comodatario.

Obligaciones del comodante:

- 1.- Conceder el uso de una cosa no fungible;
- 2.- Entregar la cosa objeto del contrato;
- 3.- Reembolsar al comodatario de los gastos extraordinarios y urgentes que hubiere hecho para la conservación de la cosa y que por su naturaleza no hubiera sido posible obtener la autorización respectiva;
- 4.- Indemnizar al comodatario por los perjuicios causados a éste por los defectos de la cosa, si tenía conocimiento de tales el comodante.

Obligaciones del comodatario:

- 1.- Conservar la cosa, cuidar de ella con to-

de diligencia, respondiendo de las culpas grave, leve y levisima en algunas ocasiones.

El problema de los riesgos es resuelto en el contrato de comodato de la forma siguiente:

- La regla general es que la cosa perezca para el dueño, salvo que exista culpa del comodatario, en cuyo caso responderá el mismo plenamente.

- Por tratarse de un contrato gratuito, el comodatario responde de la pérdida de la cosa a menos que se acredite que se extinguió por caso fortuito o fuerza mayor, y no responde por el deterioro de la cosa por el solo efecto del uso para el que fué prestada, si no existe culpa del comodatario.

Sin embargo, el comodatario responde de la pérdida de la cosa aún por caso fortuito, cuando se actualicen cualquiera de las siguientes hipótesis:

- Que el comodatario emplee la cosa en forma distinta a la convenida, si no se convino el uso, éste debe ser el ordinario que se le de-

be dar a la cosa.

- Que el comodatario use la cosa por más tiempo del convenido.

- Cuando pudiendo salvar la cosa con el empleo de una propia, no lo haga, aclarándose que si el comodatario efectivamente sacrifica una cosa propia por la comodatada, tendrá derecho a repetir del comodante, por tratarse de un gasto extraordinario.

- Si la cosa es estimada en un precio, en virtud a que se considera que el solo hecho de valorar la cosa, revela la intención del comodante, de si se pierde en caso fortuito, se le restituya el precio en que la estimó.

De ahí que se diga que la conservación de la cosa debe de realizarse con toda diligencia.

El uso de la cosa no faculta al comodatario a percibir los frutos o las acciones de ella, salvo pacto en contrario.

También responde el comodatario por el deterioro de la cosa que no la haga susceptible a su uso ordinario, pudiendo el comodante exigir el valor anterior de la misma y abandonar su propiedad al comodatario, a menos que el deterioro se debiera a caso fortuito o fuerza mayor, sin culpa, y la cosa se hubiese utilizado para el uso que fué comoditada.

2.- Sufragar todos los gastos que sean necesarios para la conservación de la cosa, cuando estos sean ordinarios, no tendrá derecho a repetir, por lo que hace a los extraordinarios, si son urgentes y no se pudo dar aviso al comodante, éste deberá reembolsarlos.

3.- El comodatario debe utilizar la cosa de la manera convenida, sin alterar su forma o substancia, y a falta de convenio, deberá utilizarla según su naturaleza, sin embargo, el uso de la cosa no incluye los frutos y acciones de la misma, así como tampoco existe la obligación del comodatario de usar la cosa.

Como ya se dijo, si se utiliza la cosa de manera distinta a la convenida y ésta se pierde por caso fortuito, esta pérdida correrá a cargo del como-

datario.

4.- La de restituir la cosa individualmente, o su equivalente en ocasiones excepcionales, señaladas en el numeral anterior.

Como ya dije, no existe derecho de retención del comodatario.

El comodatario debe restituir la cosa en el tiempo convenido y si no lo hay, será cuando lo solicite el comodante por necesidad urgente de la cosa, por temer que la misma perezca o haber concedido el comodatario el uso de la cosa a un tercero, sin autorización, sujetándose a las reglas generales de exactitud de tiempo, que el código señala para el cumplimiento de una obligación de dar.

Por lo que hace al lugar, modo y sustancia, se debe restituir la cosa en el lugar convenido y a falta de éste en el domicilio del comodatario, debe devolver íntegramente la cosa, que no puede ser diferente de la debida y no puede hacer entregas parciales el comodatario cuando la cosa fuere susceptible de división.

2.4.5. TERMINACION DEL CONTRATO

El estudio de la terminación o extinción particular de un contrato se justifica en tanto se trate de contratos de tracto sucesivo, que suponen un plazo de duración, en contraste con los contratos instantáneos, que por su naturaleza, al realizarse las prestaciones terminan, por ejem., la compraventa.

En el comodato como en el arrendamiento, aparcería, prestación de servicios, entre otros, se justifica y debe estudiarse la forma de terminación.

Además de las causas generales de terminación tales como; agotamiento natural por cumplimiento de las obligaciones derivadas de él; pérdida de la cosa; etc., el contrato de comodato tiene las siguientes causas especiales de terminación:

- 1.- El vencimiento del plazo si se pactó.
- 2.- Antes del vencimiento del plazo pactado, si sobreviene necesidad urgente de la cosa al comodante.

3.- Antes del vencimiento del plazo, cuando existe peligro que la cosa perezca en poder del comodatario.

4.- Antes del vencimiento del plazo, si el comodatario ha autorizado a un tercero a servirse de la cosa sin consentimiento del comodante.

5.- Cuando no se ha fijado plazo, por desistimiento unilateral del comodante.

6.- La muerte del comodatario en cualquier tiempo, por tratarse de un contrato intuitu personae. (62) y (63)

62 SANCHEZ MEDAL, Ramón: De los Contratos Civiles, Ed. Porrúa S.A., 8ª ed., México, 1986, págs. 283 a 291.

63 BELTRÁN VILLEGAS, Rafael: Compendio de Derecho Civil, Op. cit., t.I., págs. 204 a 214.

C A P I T U L O I I I

LA CONEXIDAD, CONCEPCION
Y CARACTERES

III. LA CONEXIDAD, CONCEPCION Y CARACTERES

La conexidad o conexión es una figura procesal que se encuentra regulada como excepción en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y en forma de incidente de acumulación en la Ley Federal del Trabajo.

En el Código de Procedimientos Civiles para el D. F., se encuentra regulada la conexidad como una excepción dilatoria, como artículo de previo y especial pronunciamiento y siempre supone la existencia de dos juicios.

Pallares menciona que los jurisconsultos clásicos consideraban como litigios o causas conexas a las siguientes:

" 1. Cuando entre los dos pleitos hay identidad de personas y cosas, aún cuando la acción sea diversa;

2. Cuando hay identidad de personas y acciones, aún cuando las cosas sean distintas;

3. Cuando las acciones provengan de una misma causa, aunque se den contra muchos y haya por consiguiente diversidad de personas;

4. Cuando haya identidad de acciones y de cosas aunque las personas sean diversas;

5. Cuando provengan de una misma causa, aunque sean diversas las acciones. "(64)

En la conexidad, las pretensiones que se ejercitan, tienen elementos comunes entre sí, sin llegar a ser idénticas, por ser diferentes otros de sus elementos constitutivos.

El autor antes citado, clasifica a la conexidad o conexión de causas, entendida la palabra causa como litigio, en dos que son:

- Conexidad propia.

- Conexidad impropia.

Menciona que existe conexidad propia, cuando ambos litigios tienen en común la causa petendi y objeto materia del juicio, ya sea ambos o uno solo de é-

64 PALLARES, Eduardo: Diccionario de Derecho Procesal Civil, Op. cit., pág. 175.

llos.

Se trata de conexidad impropia o personal, cuando en ambos litigios se trata de las mismas partes. (65)

Mientras que en la conexidad propia se deben acumular los litigios por una doble razón, primero por economía procesal y segundo para evitar sentencias contradictorias respecto de una misma cuestión, en la conexidad personal o impropia únicamente se justifica su acumulación por economía procesal.

La conexidad de las causas tiene por objeto evitar la división de la continencia de la causa.

La continencia de la causa es la unidad que debe existir en todo proceso, ésta unidad se encuentra constituida por:

- La cosa que se pide o pretensión principal;
- Título por el que se pide;

- Personas que intervienen en el procedimiento; actor, demandado y juzgador.

Para evitar la división de la contienda de la causa, fué creada la conexidad, con su inevitable resultado, la acumulación.

La acumulación es sinónimo de reunir a dos o más litigios en un solo proceso, con el objeto de que sean conocidos, decididos y ejecutados por un solo juez y tribunal.

La acumulación por conexidad se justifica por las siguientes razones:

- Por economía, tanto de las partes como del propio tribunal.

- Porque se obtiene mayor certeza sobre las cuestiones litigiosas, evitando se dicten sentencias contradictorias.

Para Pallares existe conexidad de litigios en los casos siguientes:

1.- Cuando por lo menos una de las partes, sea el actor o el demandado, sea la misma en los diversos litigios, sin que sea necesario que figuren en la misma posición de actor o demandado, recibiendo este caso el nombre de conexidad personal.

2.- Cuando la cosa litigiosa es la misma en los diferentes litigios.

3.- Cuando la pretensión que se discute en los juicios sea idéntica, ésta relación se llama causal. (66)

Y agrega el mismo autor, otros dos casos que denomina la conexidad instrumental, que son:

a).- Cuando es posible resolver los diferentes litigios en un solo juicio porque para ello pueden ser utilizadas las mismas razones y las mismas pruebas.

b).- Cuando tratándose de juicios ejecutivos, sean idénticos los bienes que van a servir para la ejecución del fallo. (67)

66 PALLARES, Eduardo: Derecho Procesal Civil, Op. cit., pág. 123.

67 Idem págs. 123 y 124.

Cuando se habla de conexidad, se presume la existencia de dos litigios, que se encuentran relacionados entre sí, sin llegar a ser idénticos, al respecto, el artículo 39 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en su segunda parte establece, que existe conexidad de litigios en los casos siguientes:

- Cuando en ambos litigios existe identidad de personas y acciones, aunque las cosas sean distintas; y

- Cuando las acciones provengan de una misma causa.

El mismo Código Procesal, en su artículo 40, señala los casos en que la conexidad es improcedente, que son a saber:

- Cuando los litigios se encuentran en diversas instancias.

- Cuando se trata de juicios especiales.

- Cuando los juzgados que conozcan respectivamente de los juicios, pertenezcan a tribunales de alzada diferente.

Como se mencionó, en materia laboral, aunque no se emplea el término conexión o conexidad de la causa, existe plenamente dicha figura, misma que es identificada con su resultado en caso de procedencia, que es la acumulación, como se desprende de las últimas tres fracciones del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, que me permito transcribir a continuación:

" Artículo 766. En los procesos de trabajo que se encuentran en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:...

II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;

III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de tra

bajo; y

IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias. "(68)

3.1. SU TRAMITACION Y EFECTOS EN EL PROCESO

En el proceso civil, la conexidad de la causa, debe plantearse como excepción dilatoria, junto con las demás excepciones y defensas, al momento preciso de dar contestación a la demanda, como artículo de previo y especial pronunciamiento.

Junto al escrito con el que es planteada, se debe acompañar por quien lo hace, copia autorizada de la demanda y contestación con que se hubiera iniciado el juicio conexo.

Si se da entrada a dicha excepción, se dará vista a la parte contraria, para que produzca su contestación en el término de tres días, pudiendo decretarse la inspección de los autos del juicio conexo.

Concluida dicha etapa, el Juez ante quien se hizo valer la conexidad, deberá dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolver sobre la procedencia o improcedencia de la misma.

Al plantearse la conexidad, produce la inte-

rrupción del procedimiento en que se hace valer. Si es declarada procedente la conexidad, tiene como efecto la remisión de los autos al proceso más antiguo, es decir al Juez que conoció primero, actividad que es conocida como 'prevenir', técnicamente hablando, para que una vez remitido un juicio al otro, se tramiten por cuerda separada y sean resueltos en una sola sentencia.

En el proceso laboral, la conexidad es tramitada en forma de acumulación, como incidente de previo y especial pronunciamiento, pudiendo ser de oficio o a instancia de parte, y curiosamente, como se desprende de los artículos que le tratan en la Ley Federal del Trabajo, puede ser planteado en cualquier momento del procedimiento, siempre que no se haya dictado laudo en alguno de los juicios.

Deberá señalarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción del incidente de acumulación, día y hora para la celebración de una audiencia incidental, en la que las partes podrán alegar y ofrecer las pruebas que más les convengan, al final de la cual, la Junta deberá dictar la resolución respectiva.

Su planteamiento interrumpe el procedimiento, tomando en cuenta la legislación vigente en la época del caso práctico, de declararse procedente la acumulación, su efecto será acumular o reunir el juicio o juicios más nuevos al más antiguo, debiendo decidirse en una sola resolución, que será dictada por la Junta que hubiere prevenido.

Aquí surge entre líneas una verdadera cuestión de competencia, determinada por la conexidad de las causas, en otras palabras, la Ley atribuye competencia para conocer de ellas al Juez o Tribunal que conoció del juicio conexo que se promovió primero, competencia que surte siempre y cuando los Jueces pertenezcan al mismo Tribunal, en el caso del proceso civil, o que se trate de Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del proceso laboral.

C A P I T U L O I V

LA LITISPENDENCIA, CON-
CEPCION Y CARACTERES

IV. LA LITISPENDENCIA, CONCEPCION Y CARACTERES

La litispendencia supone siempre la existencia de dos juicios en los que el mismo negocio es objeto de los mismos.

La litispendencia puede surgir en cualquier momento, siempre y cuando no se haya dictado sentencia en el primer juicio, es decir, se encuentre el primer juicio pendiente ante su respectivo juzgado.

La litispendencia da lugar en el procedimiento civil a la excepción del mismo nombre, misma que debe ser opuesta como artículo de previo y especial pronunciamiento, en el momento preciso de dar contestación a la demanda y su procedencia acarrea generalmente la acumulación. En el procedimiento laboral, la litispendencia no se encuentra regulada como tal, sino como incidente de acumulación.

Caravantes citado por Pallares, menciona que la palabra litispendencia proviene de los vocablos:

- Lis que significa proceso, y

- Pendencia que significa pendiente.

En otras palabras, litispendencia significa etimológicamente proceso pendiente. (69)

Para que proceda, no interesa que el primer procedimiento se encuentre en grado de apelación.

Teóricamente la litispendencia puede nacer en tres distintos momentos, a saber:

- Desde que es presentada la segunda demanda idéntica.

- Desde que se corre traslado de la demanda al reo.

- Cuando el demandado produce su contestación.

Al respecto, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, considera iniciado el procedimiento y por lo tanto pendiente, desde el momento de presentación de la demanda, como se desprende de sus

69 PALLANES, Eduardo: Diccionario de Derecho Procesal Civil, Op. cit., pág. 354.

artículos 255 y 258.

La litispendencia tiene las características siguientes:

- Es una excepción dilatoria, que da lugar a artículo de previo y especial pronunciamiento.

- Para que sea procedente, los dos juicios de ben ser idénticos, en otras palabras, tienen que ser:

- Las mismas personas.

- La misma calidad con que intervengan las partes.

- Que las cosas que se demanden sean las mismas.

En otras palabras, la litispendencia sólo ti ne lugar cuando concurren en dos litigios; las mismas personas, sobre el mismo objeto y encontrarse ambas pre tensiones basadas en la misma causa.

Se justifica por tres razones principales:

- Por economía procesal, pues se evitan dos procesos sobre el mismo litigio;

- Que resulta injusto obligar al demandado a defenderse en dos procesos diversos sobre la misma cuestión; y

- Evitar que se dicten sentencias contradictorias sobre una misma cuestión.

Proceda aún cuando el litigio se encuentra en segunda instancia, pero no cuando se tramite en un Tribunal extranjero.

La litispendencia es a la instancia, lo que la cosa juzgada es a la acción.

En el proceso laboral, la litispendencia se encuentra regulada bajo el rubro de acumulación, sin que sea utilizado el término litispendencia, como se desprende de la fracción I del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se transcribe:

" Artículo 766. En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor en contra del mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones; "(70)

Debe ser promovida como incidente de previo y especial pronunciamiento, pudiendo ser planteada por las partes o de oficio por la Junta.

4.1. SU TRAMITACION Y EFECTOS EN EL PROCESO

En el procedimiento civil, la litispendencia debe plantearse como excepción, junto con la contestación al fondo, con demás defensas y excepciones, como artículo de previo y especial pronunciamiento, interrumpiendo por lo mismo el procedimiento.

La litispendencia es un derecho del demandado, que debe hacerse valer en el procedimiento civil precisamente en el segundo proceso, señalando el Juzgado donde se tramita el primer juicio.

De dicha promoción, se debe dar vista a la parte actora por el término de tres días, para que manifieste lo que a su derecho convenga.

Si el actor al desahogar la vista se opone a dicha excepción, el Juez podrá ordenar la inspección del primer juicio, transcurrido lo cual, el Juez deberá dictar resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes, encontrándose regulado dicho procedimiento por el artículo 38 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

De declararse procedente, la litispendencia en el proceso civil produce los efectos siguientes:

- Si los Jueces que conocen de cada juicio pertenecen al mismo Tribunal de Apelación, los autos del segundo juicio, se remitirán al Juez que primero conoció del asunto.

Si los Jueces que conocen de cada juicio pertenecen a distinta jurisdicción de apelación, el segundo juicio se dará por concluido, extinguiéndose así la instancia.

Aunque respecto de la litispendencia siempre se supone la existencia de dos juicios, no sucede siempre lo mismo en cuanto hace a los jueces, pudiendo presentarse el caso de que un mismo Juez conozca de dos juicios idénticos, caso en el que también procederá la litispendencia.

En el procedimiento laboral, la litispendencia es tratada en forma de acumulación, como incidente, pudiendo ser promovida por parte interesada o de oficio, durante la tramitación del procedimiento, lo que

en otras palabras significa, hasta antes de dictado el laudo, pues ya dictado éste surgiría en su lugar la cosa juzgada.

Al igual que en la conexidad, deberá señalarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción, día y hora para la celebración de una audiencia incidental de acumulación, en la cual las partes podrán alegar y ofrecer como pruebas lo que más les convenga, debiendo la Junta al final de dicha audiencia dictar la resolución interlocutoria respectiva.

En el procedimiento laboral, la Junta competente para conocer de la litispendencia, no es la que tiene conocimiento del juicio posterior, sino la que previno.

Si la litispendencia se declara procedente, sus efectos serán acumular el juicio o juicios más recientes al más antiguo y no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados, surtiendo únicamente efecto lo actuado en el juicio acumulante o más antiguo.

C A P I T U L O V

LA COMPETENCIA

V. LA COMPETENCIA

Para poder hablar de competencia, es necesario en primer término, hacer algunas consideraciones sobre la jurisdicción. A este respecto, la jurisdicción es una función soberana del Estado, etimológicamente proviene de la palabra 'jus' que significa Derecho y de la palabra 'dicere' que significa decir, unidas significan 'decir el Derecho', sin embargo su connotación etimológica no aclara por completo el significado actual de dicha palabra.

La jurisdicción es una función estatal caracterizada por un doble aspecto, en primer lugar, constituye una facultad estatal, un poder, y en segundo término, un deber del Estado, deber correlativo del derecho de acción de los gobernados, dicha potestad-deber se traduce en la actividad del Estado tendiente a actualizar el Derecho objetivo, mediante la aplicación de la norma general al caso concreto.

Donellus citado por Ecerra Bautista, define a la jurisdicción de la forma siguiente:

" la potestad de conocer y de juzgar una causa, con la potestad anexa de ejecutar lo juzgado "(71)

Sin embargo, la palabra jurisdicción ha sido empleada con distintos significados, provocando la mayoría de las veces confusiones.

A este respecto, Couture menciona que la palabra jurisdicción se emplea generalmente con cuatro significados distintos que son:

- Como ámbito territorial, implicando o relacionando la palabra jurisdicción con un territorio determinado, como ámbito meramente geográfico.

- Como poder, cuando se refiere como una prerrogativa, refiriéndose a la autoridad de determinados órganos.

- Como una función estatal, relativa a la decisión de una controversia intersubjetiva de intereses.

- Como sinónimo de competencia.(72)

71 BICERRA BAUTISTA, José: El Proceso Civil en México, Ed. Porrúa S.A., 10ª

72 COUTURE, Eduardo J.: Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Op. cit., págs. 27 a 30.

No se debe confundir a la jurisdicción con la competencia y límites objetivos de esta última, ya que cuando la palabra jurisdicción es utilizada como ámbito territorial, se le está confundiendo en realidad con uno de los llamados límites objetivos.

Cuando se hace referencia de la jurisdicción como un poder, se le está conceptuando con una sola de sus características, por estar dotada de imperio dicha actividad.

Puede decirse que la jurisdicción es una facultad-deber del Estado encaminada a la solución de controversias intersubjetivas de intereses, de contenido jurídico, actividad estatal que se encuentra dotada de imperio.

La competencia es una parte de la jurisdicción, lo que en otras palabras significa que la competencia es la especie del género jurisdicción, esto es, la competencia es una porción de jurisdicción.

Así las cosas, se puede afirmar que mientras todos los tribunales poseen jurisdicción, no todos son

competentes para una controversia determinada, esto es, se puede ser Juez o Tribunal incompetente, pero a la vez tener jurisdicción. En todo aquello que no le es atribuido a un Juez o Tribunal dentro de su esfera de funciones, resulta incompetente, pero continúa teniendo jurisdicción, en sentido contrario, no puede hablarse de competencia sin que exista a su vez jurisdicción.

La competencia es una cuestión de Derecho Público, que surge del principio que rige en el Derecho mexicano, relativo a que las autoridades, al contrario de los gobernados, únicamente pueden realizar actos válidos si éstos les son facultados dentro de un marco legal, rigiendo este principio en todos los llamados Estados de Derecho.

Gomez Lara define a la competencia como " el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un determinado órgano jurisdiccional puede ejercer sus funciones "(73) es decir, la competencia no es otra cosa que la extensión de jurisdicción de determinado órgano.

Para poder medir la extensión de jurisdicción de cada órgano, es decir de su ámbito de competencia.

73 GOMEZ LARA, Cipriano: Teoría General del Proceso, Op. cit., pág. 69.

se ha hablado tradicionalmente de límites, habiéndose dividido a éstos en dos grupos, así se habla de límites objetivos por un lado y por el otro de límites subjetivos, los que se expondrán en los subcapítulos siguientes.

5.1. LIMITES OBJETIVOS

Los límites objetivos de la competencia, o competencia objetiva como también suele denominarse, se refieren al órgano jurisdiccional como institución, sin importar la persona o personas que sean titulares de dicho órgano.

Se dice que la competencia genuina es la competencia objetiva y se rige por los siguientes criterios:

- La materia;
- El grado;
- El territorio;
- La cuantía o importancia del asunto;
- El turno; y
- La prevención.

La competencia por materia. La complejidad de las relaciones jurídicas ha obligado a la especialización de los Tribunales en determinadas controversias, de la cantidad e importancia de los asuntos que se presenten dependerá la especialización, ésta como se estableció se debe a factores reales, por ejem., en algunos lugares de provincia, donde no existe gran cantidad de conflictos, un Juez de Distrito puede actuar como Juez ordinario, conociendo de asuntos civiles y penales federales, mercantiles y a su vez, tener conocimiento de amparos indirectos en materia civil, mercantil, laboral, agraria, administrativa, etc., en cambio en las grandes urbes como el Distrito Federal o Guadalajara, existen Jueces especializados para cada materia e inclusive varios de cada materia.

Así mismo, en virtud de la estructura federal que caracteriza a nuestro país, existe otra división del trabajo, correspondiendo la llamada materia común o local a los Tribunales estatales, quienes son competentes por regla general, y por excepción, corresponde a los Tribunales federales la materia federal, valga la redundancia.

Podría resumirse que la competencia en función de materia se rige por el contenido de las normas jurídico sustantivas que deberán ser aplicadas por el Tribunal de que se trate en cada controversia de su conocimiento, así podrá tratarse de la aplicación de normas civiles en sentido amplio, penales, administrativas, fiscales, laborales, agrarias, castrenses, etc., además de la ya mencionada competencia en razón de materia relativa a que clase de Tribunal, si federal o estadual debe conocer.

Competencia por grado. Para poder hablar de este criterio es necesario que en el proceso de que se trate existan diversas instancias, es decir, una jerarquización de funciones del órgano jurisdiccional de que se trate, a los procesos que cuentan con dos instancias se les denomina biinstancial, así dependiendo de la situación del proceso, deberá conocer el inferior o el superior jerárquico. La competencia por grado puede ser excepcionalmente prorrogada, pero siempre al superior, partiendo del principio de que el que puede lo más, puede lo menos, en sentido contrario, no puede concebirse la prórroga de competencia del grado superior al inferior.

Competencia por territorio. Este criterio es el resultado de la necesaria división geográfica del trabajo, encontrándose orientada principalmente por factores geográficos, económicos y sociales.

Estas divisiones territoriales reciben el nombre de circuitos, partidos, distritos, etcétera, pudiendo abarcar uno o varios municipios o entidades, e inclusive como sucede con la Suprema Corte de Justicia, todo el territorio nacional.

Este tipo de competencia en materia civil es prorrogable por acuerdo de las partes, sin que se afecten normas de interés público.

Competencia por cuantía o importancia del asunto. Este criterio funciona tomando en cuenta el monto de las prestaciones que se reclamen o la importancia intrínseca de determinados asuntos sin cuantía y funciona casi sin excepción en casi todos los Tribunales nacionales, incluidos tanto los Juzgados Civiles como las Juntas laborales.

Competencia por turno. Es otro de los crite-

rios objetivos para determinar la competencia, regularmente se presenta cuando dentro del mismo territorio, varios Tribunales tienen en cuanto a materia, cuantía y grado la misma competencia, de lo que surge el turno, pues es necesario distribuir el trabajo entre los juzgadores competentes de una manera equitativa, normalmente los criterios en los que se basa el turno son, en primer término, el orden de presentación de los asuntos y en segundo, de acuerdo con un calendario previamente establecido, creándose en el primer caso por lo regular una oficialía común para dichos tribunales.

La competencia por prevención. Este criterio se basa en el principio de que quien primero es en tiempo, primero es en derecho. Supone la existencia de dos o más juicios, en los que regularmente se presentan ya sea la figura de conexidad o la de litispendencia. Jurídicamente la prevención es la acción o efecto de congregar primero, mediante este criterio surte la competencia en favor del Tribunal o Juzgado que primero tuvo conocimiento de la controversia de que se trate.

5.2. LIMITES OBJETIVOS

A un lado de la competencia objetiva, existen una serie de límites que aluden a la persona física encargada del órgano jurisdiccional, estos límites impiden a dicha persona, sin que el órgano de que es titular resulte incompetente para conocer del conflicto de que se trate. A esta serie de límites se le ha denominado competencia subjetiva, con lo que estoy en desacuerdo, siguiendo las ideas del maestro Huizar Ortega, en el sentido de que debe hablarse de una incompetencia subjetiva, razonando que los mencionados límites subjetivos en vez de otorgar competencia al titular del órgano jurisdiccional se la quitan. (74)

La incompetencia subjetiva surge del principio de igualdad que debe prevalecer en el proceso. La igualdad entre las partes en el proceso puede romperse por diversas causas, unas legales y otras de hecho, éstas pueden ser propiciadas por una actitud del Juzgador, concebido como titular persona física, tendiente a inclinar la balanza hacia alguna de las partes, dicho en otras palabras, todo Juzgador, tanto en la instrucción del procedimiento como al dictar sentencia e inclu

74. HUIZAR ORTEGA, Francisco: Apuntes tomados de la clase Teoría General del Proceso, E.N.E.P. Acahualtán, 1961-1962.

so en la ejecución de esta última si es que la hay, debe ser imparcial, de ahí que la totalidad de los ordenamientos procesales prevean los casos en los cuales se presume que el Juzgador puede ser parcial, estos casos se encuentran basados en circunstancias objetivas, que se pueden desprender de situaciones subjetivas como el amor, odio, interés e inclusive amor propio, en relación a alguna de las partes, situaciones que sin duda pueden llegar a influir al Juzgador más recto al tomar sus determinaciones.

Como consecuencia de las circunstancias antes mencionadas, surgen los llamados impedimentos, que son verdaderos límites de incompetencia del titular del órgano jurisdiccional y se encuentran establecidos en cada ordenamiento procesal, de dichos impedimentos nacen las figuras de la recusación y excusa, las que tramitadas producen por lo regular que determinada persona, titular de un órgano, se abstenga de conocer para resolver una controversia.

5.3. EN EL PROCESO LABORAL.

El conocimiento de los conflictos de trabajo del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, corresponde por mandato de dicho apartado, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de conformidad con lo dispuesto por la fracción XX del mismo, porción del precepto que enseguida se transcribe:

" Artículo 123...

El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;...

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje; "(75)

Ahora bien, debido a la estructura federal que rige en la Nación Mexicana, existen por un lado Juntas Locales y por el otro Juntas Federales, ambas encar

75 Ley Federal del Trabajo, op. cit., págs. 4 y 9.

gadas de la misma función, consistente en resolver las diversas controversias entre trabajadores y patrones.

Siguiendo el principio de que las facultades que no se encuentran concedidas expresamente a las autoridades federales corresponden como reservadas a los Estados, la propia Constitución, en la fracción XXXI del Artículo 123, establece la competencia exclusiva de las autoridades federales, límites dentro de los que se encuentran facultadas las Juntas federales para conocer de la materia de trabajo, fracción que me permito transcribir a continuación:

" XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinan a ello;

17. Elaboración de bebidas que sean envasadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o

más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de la seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente. "(76)

Precepto que es casi reproducido literalmente por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, ni el Artículo 123 Constitucional, ni el precepto reglamentario antes citado, aclaran que clase de diferencias o conflictos de trabajo deben conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la respuesta a esta interrogante se encuentra en diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, principalmente en el artículo 604 de dicho ordenamiento, él cual establece en que consiste la materia de trabajo, precepto que transcribo

a continuación:

" Artículo 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquéllos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV. "(77)

Como se desprende del artículo citado, la materia de trabajo se encuentra basada en las relaciones de trabajo y hechos íntimamente relacionados con ellas.

En la tramitación de los conflictos individuales de trabajo de carácter jurídico, las Juntas deberán declararse de oficio incompetentes hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, si en el expediente respectivo obran datos que lo justifiquen.

El demandado, si la Junta no lo ha hecho de oficio, podrá promover la incompetencia, en forma de

77 Ibid, pág. 322.

incidente y únicamente por declinatoria, en la etapa de demanda y excepciones, siendo recomendable que al plantear la incompetencia se de contestación en forma cautelar a la demanda, pues de declararse improcedente la incompetencia, seguramente se le tendrá al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo, así mismo, deberá señalarse audiencia incidental, para que una vez escuchadas las partes y analizadas las pruebas se resuelva.

La defensa que haga valer el demandado consistente en la negativa de la relación de trabajo, no debe ser considerada como excepción de incompetencia, pues considerar lo contrario significaría privar al actor del más elemental derecho de audiencia y de la posibilidad de que durante la substanciación del procedimiento acredite precisamente la existencia de dicho vínculo.

Cuando exista un conflicto de competencia entre una Junta de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional, corresponderá su solución a la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

5.4. EN EL PROCESO CIVIL

En el Procedimiento Civil del Distrito Federal, la competencia por materia de los Jueces Civiles se encuentra dentro de la Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Fuero Común del Distrito Federal, de donde se desprende se trata de una competencia legal, pues no existe precepto constitucional que les otorgue competencia como sucede con las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con anterioridad a la reforma inquilinaria, en virtud de la cual se crearon los Juzgados de Arrendamiento Inmobiliario, los Juzgados Civiles también conocían de las controversias de que ahora conocen dichos Juzgados.

En la fecha en que se inició el caso práctico narrado en el presente trabajo, se encontraba vigente en su integridad el artículo 53 de la citada Ley Orgánica, en el cual se encontraba especificada la competencia por materia de dichos jueces, precepto que se transcribe parcialmente a continuación, en lo que interesa al caso práctico planteado:

" ART. 53. Los jueces de lo civil conocerán:...

III. De los demás negocios de jurisdicción contenciosa, común y concurrente, cuya cuantía exceda de cinco mil pesos, excepto en los concernientes al derecho familiar; "(78)

En el Proceso Civil la incompetencia puede ser planteada de oficio por el Juez, hasta antes de dar entrada a la demanda, y por el demandado en forma de excepción, en alguna de las dos formas siguientes:

- Por declinatoria; y

- Por inhibitoria.

La declinatoria se promueve ante el Juez que se considera incompetente, al dar contestación a la demanda, junto con las demás excepciones y defensas de fondo, pidiendo al Juez se abstenga de conocer del negocio y remita los autos al considerado competente. La declinatoria se debe promover como artículo de previo y especial pronunciamiento y su interposición suspenda el procedimiento a la luz de la legislación vigente en

⁷⁸ Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Ed. Porrúa S.A., 29ª ed., México, 1983, pág. 263.

la época del caso práctico, debiendo remitir al suspender el procedimiento el Juez, los autos al inmediato superior, para que las partes comparezcan ante el mismo, previamente emplazadas, dentro del término de diez días, y en una audiencia en la que se reciban pruebas y alegatos de las partes, se resolverá la cuestión, mandando sin retardo los autos al Juez que considere competente.

Es necesario aclarar que la competencia del superior, que puede surtir para cualquiera de las cinco primeras salas del Tribunal, valga la redundancia en las cuestiones de competencia, se reduce a aquellos casos en que se susciten entre las autoridades judiciales del fuero común del Distrito Federal, como se desprende de la fracción III del artículo 45 de la citada Ley Orgánica, misma que a continuación se transcribe:

" ART. 45. Las salas de la primera a la quinta, en los asuntos de los juzgados de su adscripción, conocerán:...

III. De los conflictos competenciales que se susciten en materia civil entre las autoridades judiciales del fuero común del Dis-

trito Federal; "(79)

La inhibitoria se promueve pidiendo al Juez que se considera competente, que por supuesto no ha realizado emplazamiento alguno, se avoque al conocimiento de un negocio que conoce otro Juez, a quien se considera incompetente, al promover la inhibitoria se debe dar contestación al mismo tiempo a la demanda y esta excepción se puede hacer valer inclusive después de transcurrido el término otorgado para dar contestación a la demanda y hasta antes de que el Juez considerado incompetente cite para sentencia.

El Juez ante quien se promueve puede sostener o no su competencia, si la sostiene mandará librar oficio al otro Juez que se estime incompetente, para que se abstenga de conocer del negocio y deberá mandar los autos al superior; el Juez considerado incompetente, al recibir el oficio, suspenderá el procedimiento y también remitirá los autos originales al tribunal que deba decidir cual de los Jueces es el competente, este Tribunal Superior, dependiendo de la Entidad a que pertenezcan los Juzgados en cuestión, podrá ser un tribunal superior Estadual o la Suprema Corte de Justicia de la

79 Ibid, pág. 259.

Nación.

Como fácilmente se pudo observar, ambos caminos para tramitar las cuestiones de competencia, llegan o persiguen a un mismo fin, consistente en que un determinado Juez se abstenga de conocer un asunto determinado para que lo conozca otro que se considera competente.

Una vez hecha valer la inhibitoria, precluye el derecho de hacer valer la declinatoria y viceversa.

5.5. CUESTIONES DE COMPETENCIA

La existencia de distintas clases de Tribunales, cada uno con una función específica, pero cuya línea divisoria no se encuentra muchas veces lo suficientemente clara, provoca la existencia de conflictos de atribuciones.

Esta clase de conflictos no se presentan únicamente entre Tribunales, pues pueden presentarse entre otros órganos estatales. Los conflictos entre Tribunales nacen cuando existe una contienda entre dos órganos jurisdiccionales, esto es, cuando reclama cada órgano para sí, el conocimiento de algún asunto, a esta clase de conflicto se le denomina o califica como de carácter positivo, o también cuando dos o más órganos se declaran incompetentes para conocer de un asunto, denominándose a ésta clase de conflicto como de carácter negativo. (80)

Existen cuatro sistemas clásicos para la solución de los conflictos de atribuciones, cada uno de dichos sistemas se refiere al órgano encargado de dirimir la controversia, esto es, el sistema ejecutivo o admi-

80 GOMEZ LARA, Cipriano: Teoría General del Proceso, Op. cit., pág. 165.

nistrativo, el sistema legislativo, el sistema judicial y por último, el cuarto sistema consiste en un sistema mixto, es decir un órgano independiente de cada órgano del Estado, pero formado por representantes de éstos. En nuestro sistema se ha optado por el órgano encargado de conocer de controversias de toda clase, es decir el Órgano Jurisdiccional o mejor conocido como Poder Judicial.

CONCLUSIONES

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

1.- El Proceso es uno sólo, mientras su contenido puede ser civil, penal, administrativo, etcétera.

2.- El Derecho Procesal es uno instrumental, sin embargo, del mismo se generan algunos derechos sustantivos.

3.- En el Derecho Procesal generalmente predominan las normas taxativas, existiendo por excepción algunas dispositivas.

4.- Las normas procesales se encuentran subordinadas a las constitucionales, sin embargo, la eficacia de éstas últimas depende de las primeras.

5.- En el Derecho Procesal predominan las formas y rituales.

6.- El Derecho Procesal es el resultado de la razón, al ser eliminada la venganza como forma de composición de los conflictos.

7.- El Proceso es un instrumento de distensión social si se desarrolla con justicia y por lo regular refleja el pensamiento político de un Estado.

8.- Negar la importancia del Derecho Procesal es equivalente a negar la importancia del Derecho mismo.

9.- Al Proceso Civil corresponde la solución de las controversias intersubjetivas de relevancia jurídica del Derecho Civil.

10.- El contenido del Derecho Civil en sentido estricto está determinado por: el Derecho de las Personas, que estudia la personalidad jurídica y sus atributos; el Derecho de Familia que regula al matrimonio, divorcio, legitimación, adopción, patria potestad, tutela, patrimonio de familia, etcétera; y el Derecho Patrimonial, que comprende sucesiones, derechos reales y personales.

11.- El Derecho Civil patrimonial es por lo regular dispositivo.

12.- El ejercicio de la abogacía en materia civil corresponde exclusivamente a los profesionales de la materia con título registrado.

13.- El Proceso Civil generalmente se desenvuelve dentro de normas de estricto derecho y no existe en el mismo la suplencia de la deficiencia de la queja.

14.- Las garantías individuales son derechos públicos subjetivos originarios, creados para evitar los desmanes y arbitrariedades del Estado y sus autoridades.

15.- El proceso jurisdiccional se encuentra rodeado de garantías individuales y a su vez forma parte integrante de algunas de ellas.

16.- Mientras las garantías individuales protegen al gobernado frente al gobernante, las garantías sociales protegen a los miembros de una clase frente a los miembros de otra.

17.- Cuando son creadas normas que hacen posible el equilibrio de la balanza entre una clase débil

y otra poderosa, se dice se establecen garantías sociales.

18.- Las relaciones jurídicas que se establecen entre los sujetos de la garantía social son de coordinación.

19.- Las garantías sociales al estar consagradas en la Constitución General, participan de los principios de supremacía y rigidez.

20.- Una de las funciones que desempeña el Estado en la garantía social es dirimir las controversias entre las clases sociales opositoras.

21.- La protección del Estado de la clase desposeída en la garantía social puede llegar a invertir los papeles.

22.- En la gran mayoría de las ocasiones mediante el ejercicio de las garantías sociales se hacen realidad los postulados de libertad, igualdad y fraternidad.

23.- El Derecho Procesal del Trabajo es el fruto de los postulados contenidos en el Artículo 123 Constitucional.

24.- Los conflictos de naturaleza jurídica entre trabajadores y patrones, así como los conflictos entre los propios trabajadores, constituyen la porción mas gruesa de los conflictos de trabajo.

25.- La protección de las garantías sociales se encuentra dirigida principalmente a las células de las clases desposeídas, al trabajador tratándose del Derecho del Trabajo.

26.- El Proceso del Trabajo tiene un doble caracter de garantía social, en primer término porque constituye la herramienta indispensable para hacer actual la norma laboral o garantía social sustantiva y finalmente por sus propias características e instituciones.

27.- La estabilidad en el empleo es una de las creaciones más originales del Constituyente de 1917.

28.- La estabilidad en el empleo en el Derecho del Trabajo mexicano es una institución relativa.

29.- La estabilidad absoluta en el empleo podría llegar a atentar la dignidad de las personas.

30.- Las excepciones a la estabilidad en el empleo constituyen un derecho del patrón.

31.- El patrón no se encuentra facultado a negarse a reinstalar al trabajador que obtiene laudo en tal sentido cuando no se actualizan las hipótesis del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

32.- La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a conservar su trabajo y en consecuencia el patrón no puede disolver la relación sino cuando existan causas de terminación o despido justificadas.

33.- Cuando el patrón despide al trabajador y este último se inconforma demandando el cumplimiento y reinstalación, la relación de trabajo no se diluye, sino que permanece sub-judice y eventualmente podrá

reanudarse.

34.- La opción del trabajador de escoger entre la pretensión de cumplimiento y la de indemnización en caso de despido debe prevalecer hasta que se dirima la justificación del despido.

35.- El trabajador que obtenga laudo favorable habiendo pretendido el cumplimiento, deberá ser reinstalado por el patrón, incluyendo ésta la posesión material del puesto, trabajo a realizar, elementos para realizarlo y en las mismas condiciones en que había venido laborando acreditadas en juicio.

36.- En el caso práctico planteado, la casa habitación otorgada al trabajador es un hecho intimamente relacionado con la relación de trabajo.

37.- La duración del comodato en el caso práctico planteado, se encontró sujeta a la duración de la relación de trabajo.

38.- En forma indebida la Junta de Conciliación y Arbitraje, al dictar laudo en el caso práctico,

se declaró incompetente para conocer de la retención del inmueble.

39.- No existe fundamento legal que apoye la interlocutoria dictada por el Tribunal civil en relación con la incompetencia planteada por el trabajador demandado en el caso práctico, en el sentido de que se deba mencionar que tribunal es competente cuando se promueva una cuestión de competencia, ya que podría llegar a suceder que el Tribunal al que se enviara la incompetencia también la declinara, en razón a que no se encuentra obligado a obedecer la determinación del Tribunal que se considera incompetente.

40.- El litigio sobre la tenencia de bienes muebles o inmuebles otorgados con motivo de la relación de trabajo ante Tribunales distintos a los laborales, puede llegar a producir sentencias contradictorias.

41.- Cuando la tenencia de los bienes otorgados a un trabajador con motivo de la relación de trabajo es controvertida por éste al demandar el cumplimiento ante un Tribunal de trabajo, carece de competencia cualquier otro Tribunal para conocer la misma cuestión.

42.- Sustraer de un procedimiento laboral a un trabajador para atraerlo a uno civil, tratándose de un litigio cuando existe identidad en la continencia de la causa, se traduce en una privación de un derecho social de jerarquía constitucional del trabajador.

43.- Por jerarquía constitucional y legal, como por trascendencia de los bienes tutelados, debe prevalecer la competencia de los Tribunales laborales sobre los civiles cuando se actualicen las hipótesis del caso práctico y demás similares.

44.- La solución del caso e hipótesis planteados debe buscarse a la luz de una interpretación integral del sistema jurídico mexicano, pues no existe solución expresa en ningún cuerpo legal.

45.- Es necesaria una regulación específica sobre los casos similares al caso práctico dentro de la legislación laboral, para encontrar soluciones justas y equitativas a los problemas que se presentan.

46.- La conexidad es en realidad una cuestión de competencia con apellido diferente, que en nuestro

Derecho no aporta solución alguna al caso práctico, pero que podría ser regulada con ese mismo objeto, tomando en cuenta el criterio de prevención o declarando la atracción del Proceso Civil al Laboral.

47.- La litispendencia por sus características no es la figura procesal adecuada para la solución del caso práctico planteado o similares a éste, pues para su procedencia se exige similitud en las calidades de actor y demandado.

48.- La solución del caso práctico se encuentra en la competencia, principio que rige a todo Estado que se precia de Derecho.

50.- El caso práctico constituye una cuestión de competencia en razón de materia, improrrogable por lo mismo.

51.- La competencia de los conflictos de trabajo del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional pertenece en forma exclusiva a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los términos de su Ley reglamentaria.

52.- En el caso práctico planteado no surge un conflicto de atribuciones.

53.- Las cuestiones de competencia resueltas, que no lleguen a traducirse en conflictos del mismo tipo, pueden ser impugnadas una vez alcanzada su definitividad a través del Juicio de Amparo.

BIBLIOGRAFIA

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

ACOSTA ROMERO, Higuél: "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", México, Ed. Porrúa S. A., 1983, XV y 535 p.p.

_____ : "Ley de Amparo", México, Ed. Porrúa S. A., 1983, XVI y 818 p.p.

ALCALA-ZAMORA y CASTILLO, Niceto: "Derecho Procesal Mexicano", México, Ed. Porrúa S. A., 1976, XXIV y 638 p.p., t. I.

_____ : "Derecho Procesal Mexicano", México, Ed. Porrúa S.A., 1976, XII y 636 p.p., t. II.

ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso: "La Participación de Utilidades", México, Ed. Porrúa S. A., 1976, 739 p.p.

ARELLANO GARCIA, Carlos: "Derecho Procesal Civil", México, Ed. Porrúa S. A., 2ª ed., 1981, 594 p.p.

BECERRA BAUTISTA, José: "El Proceso Civil en México", México, Ed. Porrúa S. A., 10ª ed., 1984, XLIX y 753 p.p.

BORJA SORIANO, Manuel: "Teoría General de las Obligaciones", Ed. Porrúa S.A., 9ª ed., 1984, 732 p.p.

BRISEÑO SIERRA, Humberto: "Estudios de Derecho Procesal", México, Ed. Cárdenas, 1980, 642 p.p., t. I.

_____: "Estudios de Derecho Procesal", México, Ed. Cárdenas, 1980, 761 p.p., t. II.

BURGOA O., Ignacio: "Derecho Constitucional Mexicano", México, Ed. Porrúa S. A., 4ª ed., 1982, 997 p.p.

_____: "El Juicio de Amparo", México, Ed. Porrúa S. A., 18ª ed., 1982, 1079 p.p.

_____: "Las Garantías Individuales", México, Ed. Porrúa S. A., 16ª ed., 1982, 734 p.p.

CASTORENA, J. Jesús: "Manual de Derecho Obrero", México, s. Ed., 6ª ed., 1984, XXIV y 317 p.p.

CAVAZOS FLORES, Baltasar: "Causales de Despido", México, Ed. Trillas, 1983, 95 p.p.

_____: "El mito del Arbitraje Potestativo", México, Ed. Jus S. A., 1978, 321 p.p.

_____: "35 Lecciones de Derecho Laboral", México, Ed. Trillas, 2ª ed., 1982, 385 p.p.

COUTURE, Eduardo J.: "Fundamentos del Derecho Procesal Civil", México, Ed. Nacional S.A., 3ª ed., 1958, XX y 524 p.p.

DAVALOS, José: "Derecho del Trabajo I", México, Ed. Porrúa S. A., 1985, XIV y 446 p.p.

DE BUEN LOZANO, Néstor: "Derecho del Trabajo", México,

Ed. Porrúa S. A., 4ª ed., 1981, 613 p.p., t. I.

_____ : "Derecho del Trabajo", México, Ed. Porrúa S. A., 4ª ed., 1981, 871 p.p., t. II.

_____ : "EL Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales", México, Ed. Porrúa S. A., 1982, XIV y 241 p.p.

_____ : "La Reforma del Proceso Laboral", México, Ed. Porrúa S. A., 2ª ed., 1983, 142 p.p.

_____ : "Los Trabajadores de Banca y Crédito", México, Ed. Porrúa S. A., 1984, XVI y 132 p.p.

_____ : "Organización y Funcionamiento de los Sindicatos", México, Ed. Porrúa S. A., 1983, XII y 154 p.p.

DE LA CUEVA, Mario: "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", México, Ed. Porrúa S. A., 2ª ed., 1981, LXXII y 647 p.p., t. I.

_____ : "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", México, Ed. Porrúa S. A., 2ª ed., 1981, XLVIII y 682 p.p., t. II.

DE PINA, Rafael: "Derecho Civil Mexicano", México, Ed. Porrúa S. A., 12ª ed., 1982, 404 p.p.

_____ : "Tratado de las Pruebas Civiles", México, Ed. Porrúa S. A., 3ª ed., 1981, 274 p.p.

_____ y CASTILLO LARRAÑAGA, José: "Instituciones de Derecho Procesal Civil", México, Ed. Porrúa S. A., 16ª ed., 1984, 661 p.p.

_____ y DE PINA VARA, Rafael: "Diccionario de Derecho", México, Ed. Porrúa S. A., 10ª ed., 1981, 500 p.p.

DOMINGUEZ DEL RIO, Alfredo: "Compendio Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil", México, Ed. Porrúa S. A., 1977, XXIV y 473 p.p.

GALINDO GARFIAS, Ignacio: "Derecho Civil", México, Ed. Porrúa S. A., 5ª ed., 1982, 754 p.p.

GOMEZ LARA, Cipriano: "Teoría General del Proceso", México, Ed. U.N.A.M., 1980, 363 p.p.

GUERRERO, Euquerio: "Manual de Derecho del Trabajo", México, Ed. Porrúa S. A., 14ª ed., 1984, 595 p.p.

GUTIERREZ y GONZALEZ, Ernesto: "Derecho de las Obligaciones", México, Ed. Cajica S. A., 5ª ed., 1984, 946 p.p.

HOCHMAN, Elena y MONTERO, Maritza: "Técnicas de Investigación Documental", México, Ed. Trillas, 6ª ed., 1983, 88 p.p.

HUIZAR ORTEGA, Francisco: "Apuntes tomados de la Clase Teoría General del Proceso", E.N.E.P. Acatlán, 1981-1982.

LEGAZ y LACAMBRA, Luis: "Filosofía del Derecho", España, Ed. Bosch S. A., 5ª ed., 1978, 836 p.p.

MUÑOZ, Luis: "Comentarios a la Ley Federal del Trabajo", Ed. Manuel Porrúa, 1948, 746 y 49 p.p.

MUÑOZ RAMON, Roberto: "Derecho del Trabajo", México, Ed. Porrúa S. A., 1976, XVI y 318 p.p., t. I.

_____: "Derecho del Trabajo", México, Ed. Porrúa S. A., 1976, XX y 450 p.p., t. II.

PALLARES, Eduardo: "Derecho Procesal Civil", México, Ed. Porrúa S. A., 9ª ed., 1981, 680 p.p.

_____: "Diccionario de Derecho Procesal Civil", México, Ed. Porrúa S. A., 16ª ed., 1984, 881 p.p.

ROCCO, Alfredo: "La Sentencia Civil", México, Ed. Cárdenas, 1985, XIV y 365 p.p.

ROJINA VILLEGAS, Rafael: "Compendio de Derecho Civil", México, Ed. Porrúa S. A., 18ª ed., 1982, 509 p.p., t. I.

RUSSOMANO, Mozart Victor: "La Estabilidad del Trabajador en la Empresa", México, Ed. U.N.A.M., 2ª ed., 1981, 210 p.p.

_____ y BERMUDEZ C., M.: "El Empleado y El Empleador", México, Ed. Cárdenas, 1982, 779 p.p.

SANCHEZ MEDAL, Ramón: "De los Contratos Civiles", México, Ed. Porrúa S. A., 8ª ed., 1986, XI y 608 p.p.

TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo: "Derecho Procesal del Trabajo", México, Ed. Trillas, 1986, 215 p.p.

TENA RAMIREZ, Felipe: "Derecho Constitucional Mexicano", México, Ed. Porrúa S. A., 19ª ed., 1983, XXXVI y 643 p.p.

_____: "Leyes Fundamentales de México", México, Ed. Porrúa S. A., 13ª ed., 1985, XXIV y 1051 p.p.

WITKER, Jorge: "Como Elaborar una Tesis de Grado en Derecho", México, Ed. Pac, s.f., 149 p.p.

_____. et. al: "Antología de Estudios Sobre la Investigación Jurídica", México, Ed. U.N.A.M., 1978, 275 p.p.

L E G I S L A C I O N

Código Civil para el Distrito Federal, Ed. Porrúa S. A., 52ª ed., México, 1983.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Ed. Porrúa S. A., 29ª ed., México, 1983.

Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México, Ed. Teocalli, s.e., México, 1983.

Diario Oficial, 7 de Febrero de 1985, México.

Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa S. A., 53ª ed., México, 1985.

Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, Relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal, Ed. Andrade S.A., 6ª ed., México, 1982.