



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LAS ACCIONES CONTRADICTORIAS A LA LUZ
DE LA TEORIA INTEGRAL EN LA NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

RAYMUNDO DOMINGUEZ PEREZ
AL 12 DE 11

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
RAYMUNDO DOMINGUEZ PEREZ**

MEXICO

1972



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

La presente tesis fué preparada bajo la acertada dirección del Sr. Lic. y Prof. JOSE DAVALOS MORALES con la autorización del Sr. Dr. y Catedrático ALBERTO TRUEBA URBINA, Director del Seminario de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, a quienes aprecio su desinteresada e inestimable ayuda.

A MIS PADRES:

CRUZ DOMINGUEZ PEREZ

Y

REFUGIO PEREZ DE DOMINGUEZ.

Con el infinito cariño y respeto
para ustedes, mis guías en el -
abrupto camino de la vida.

A MIS HERMANOS:

Merced
Susana
Regina
Esperanza y
Rodrigo

IN MEMORIAM:

Dominga
Ricardo
Quintín y
Gregorio

A LA SEÑORITA

Guadalupe Reyes del Valle
Ilusión y esperanza que realidad se
torna en la cúpula de amor eterno.

A MIS TIOS

A MIS SOBRINOS

A MIS PRIMOS.

A MIS MAESTROS

Que desinteresadamente
ofreciéronme la luz de
su sabiduría.

**A MIS COMPAÑEROS y
particularmente
A MIS AMIGOS**

C A P I T U L O P R I M E R O

LAS ACCIONES EN GENERAL.

- A).- LA ACCION EN EL DERECHO PROCESAL.
- B).- CONCEPTO JURIDICO DE ACCION.
- C).- CLASIFICACION DE LAS ACCIONES
EN GENERAL.

LAS ACCIONES EN GENERAL.

LA ACCION EN EL DERECHO PROCESAL.

" L A A C C I O N "

La acción en el Derecho Procesal vista en una forma genérica, entraña en sí una problemática que se desprende desde el nacimiento mismo del Derecho, y si ésta es la forma genérica, no es menos problemática para después, que analizadas en sí cada una de las acciones en las distintas ramas del Derecho entrañen múltiples problemas.

Siendo el Derecho Procesal en general el rector del ejercicio de un derecho meramente subjetivo, llevado a la realidad por medio de los órganos jurisdiccionales, es de entenderse que la acción cobra vida objetivamente en el momento que se ejercita, en virtud de la violación de un derecho que un individuo tiene, pero este derecho no se manifiesta, sino hasta el momento de hacerlo efectivo por medio de su ejercicio ante los órganos jurisdiccionales competentes, siendo de tal manera considerada por los especialistas de esta extensa e importante rama del Derecho como generador de la actividad jurisdiccional.

La acción en cuanto a su naturaleza jurídica ha entrañado múltiples discrepancias doctrinarias, pues to que distinguidos jurisconsultos han sostenido por un lado que la acción es un derecho subjetivo del actor — contra el demandado, es decir, se identifica a las acciones con los derechos subjetivos de orden civil, por tanto que éstos se ejercitan ante los tribunales cuando

han sido desconocidos o violados. Se define entonces a la acción en los términos de la fórmula del jurisconsulto "Celso" como el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido; fórmula que después fué adicionada con "lo que nos pertenece". (1)

Existen otros autores como Savigny y Garsonnet que nos dicen que la acción no es otra cosa que el derecho mismo que queda por decirlo así, en estado pasivo, por tanto que no es violado pero que se pone en movimiento, desde que es desconocido o violado. (2)

Siendo la opinión de estos dos grandes jurisconsultos que la acción procesal no se identifica con el derecho subjetivo que protege y tutela. Se distingue de él como un derecho diverso, pero que nace de él cuando ha sido desconocido o violado, porque requiere de la existencia de tribunales que conozcan y lleven en sus diferentes etapas del proceso la comprobación de la acción que ejercita y que en el momento procesal llamado "sentencia" le declaren que la acción que ha ejercitado ha sido probada y por consecuencia existente.

También debemos tener en cuenta que éstas no son las únicas tesis que se han sostenido, sino que -

(1) Pallares Eduardo - Diccionario - Pág. 25 Editorial Porrúa - 6a. Edición.

(2) Pallares Eduardo - Tratado de las Acciones Cíviles Pág. 26 - Ediciones Totas 2a. Edición.

existen otras más y entre ellas tenemos las que expone "Winscheid" que parte de la distinción que existía entre acción y querrela, ya que la acción era concebida como la potestad inmanente al derecho de reaccionar contra la violación del derecho o como el derecho en su tendencia a la actuación, es decir un derecho que nace de la violación; y la querrela: "klage" era un derecho contra el Estado, pero coincidía con la acción en cuanto que las dos necesitaban de un elemento esencial: la persecución en juicio, de ahí que "Winscheid" deduce que lo que nace de la violación de un derecho es una pretensión contra el que ha violado ese derecho y la acción se dirige contra el Estado.

Muther concibió la acción como un derecho público subjetivo contra el Estado en la persona de sus órganos jurisdiccionales, porque a ese derecho se supone un derecho privado violado; corresponde no solo la obligación del Estado a prestarle su tutela, sino también el derecho de emplear contra el obligado la coacción necesaria para obtener su cumplimiento. (3)

Del estudio de las tesis que hemos expuesto en esta breve exposición sobre la naturaleza jurídica de las acciones, puede concluirse que el estudio de las mismas se puede dividir en dos grandes grupos que difieren en sus matices pero conservando esenciales rasgos y elementos. El primero lo forman todas las tesis que lo consideran como el mismo derecho subjetivo que pone en movimiento los órganos jurisdiccionales y el segundo

(3) Pallares Eduardo - Derecho Procesal Civil Editorial Porrúa.

grupo lo forman las tesis que consideran que la acción es un derecho autónomo distinto al derecho subjetivo.

El Derecho Procesal como todas las ramas del Derecho es cambiante y variado y debe adecuarse a un momento histórico dado en cada una de las ramas del Derecho, puesto que el Derecho Procesal es uno y distinto para cada una de las ramas de la ciencia jurídica, así tenemos que existe diferente Derecho Procesal para el ejercicio de la acción en materia Administrativa, Agraria, Penal, Civil y consecuentemente Laboral, desprendiéndose que el ejercicio de la acción se puede hacer efectivo según sea el interés que en la misma se tenga por los particulares, si es de una rama del derecho privado, o por un órgano dependiente del poder público si es de la rama del derecho público interno, como puede ser la acción penal. En este particular podemos mencionar lo que acertadamente nos dice el maestro Pallares: "...El ejercicio de las acciones es potestativo, en lo concerniente al Titular de las mismas, no así con los mandatarios convencionales y representantes legales. Para que el ejercicio de las acciones tenga eficacia jurídica, debe hacerse cumpliendo los requisitos de forma y de fondo que exige la Ley Procesal. El Titular de una acción en pleno goce de sus derechos civiles, está legitimado para ejercitarla, salvo las excepciones que determina la ley, que deben interpretarse respectivamente..." (4)

Es inobjetable que el conocimiento del campo de la acción tiene áreas oscuras, no obstante, la atención que en ella se ha puesto, por lo tanto las conclu-

(4) Pallares Eduardo - Diccionario de Derecho Procesal-Civil - pág. 30 - Editorial Porrúa.

siones a que ha llegado la Doctrina acerca de este tema deben ser revisadas con escrupuloso cuidado.

CLASIFICACION DE LAS ACCIONES.

Existen dos clasificaciones que vienen a ser las más importantes; la de los autores clásicos y la de los autores modernos, así tenemos que para los autores clásicos al considerar a la acción como derecho subjetivo del actor en contra del demandado las clasificarón en los siguientes grupos, a saber:

a).- Acciones Personales.- En las que se ejercita un derecho personal.

b).- Acciones Reales.- En las que se ejercita un derecho real.

c).- Acciones Mixtas.- Cuando se ejercitan a la vez un derecho real proveniente de un derecho personal o viceversa.

d).- Acciones Petitorias.- Se protege mediante esta acción el derecho respecto de las cosas y no la mera posesión de éstas.

e).- Acciones Posesorias.- Protegen únicamente la posesión.

f).- Acciones del Estado Civil.- Se relacionan al estado civil de las personas.

g).- Acciones Mobiliarias.- Se refieren a todo lo relacionado con los bienes muebles.

h).- Acciones Prescriptibles e Imprescriptibles.- Según puedan o no extinguirse por la prescripción.

i).- Acciones Ordinarias.- Las que dan lugar a un juicio ordinario.

j).- Acciones Sumarias.- Las que provocan un juicio sumario.

k).- Acciones Ejecutivas.- Las que se fundan en un título ejecutivo, que comienza con uno de ejecución.

l).- Acciones Hipotecarias.- Las relativas al derecho real hipotecario.

m).- Acciones Principales y Accesorias.- Las primeras subsisten por sí solas, las segundas deben su nacimiento a una principal.

n).- Acciones Subsidiarias.- Se ejercitan en forma eventual y solo para que el tribunal las examine en caso de que se declare improcedente la acción principal.

o).- Acciones Pre-Judiciales.- Que son las que deben ejercitarse antes de otras de las que son presupuesto jurídico.

p).- Acciones Mancomunadas.- Aquéllas en que se hacen valer derechos mancomunados.

q).- Acciones Contrarias.- Las que no pueden ser al mismo tiempo procedentes, pero sí improcedentes-las dos.

r).- Acciones Contradictorias.- Las que no pueden ser al mismo tiempo procedentes o improcedentes, porque de ser una procedente, la otra ha de ser necesariamente improcedente y viceversa.

s).- Acción Subrogada.- La que ejercita el — subtítulo procesal. (5)

Esta clasificación refleja un notorio interés para el desarrollo de este estudio, puesto que es visible al decirnos qué se entiende a groso modo por acción contradictoria y qué por acción contraria.

Dentro del estudio de la clasificación de las acciones en general también los autores modernos han hecho una, en las que las clasifican de la siguiente forma:

- 1).- Acciones declarativas
- 2).- Acciones determinativas
- 3).- Acciones de condena
- 4).- Acciones preservativas o cautelares
- 5).- Acciones constitutivas.

1) ACCIONES DECLARATIVAS

Goldschmidt define a la acción declarativa diciendo: "... La acción declarativa tiene por objeto la

declaración de la existencia o inexistencia de una relación jurídica o de la autenticidad o falsedad de un documento..." (6), a lo que Chióvenda sostiene que: "...- La declaración que se pide mediante ella no puede exigirse del demandado ni ser substituída por una prestación del propio demandado, sino que es necesario que se pronuncie una sentencia que declare el derecho a la relación jurídica de que se trate..." (7)

2).- ACCIONES DETERMINATIVAS

Mediante estas acciones se persigue una declaración de voluntad en substitución de la persona a quien corresponde otorgarla y se niegue a hacerlo, es el caso por ejemplo de la guarda de los hijos en circunstancia de separación de los cónyuges, es decir, vienen a determinar una situación pre-existente.

3).- ACCIONES DE CONDENA

En esta clase de acción ya no se persigue simplemente la declaración de un derecho o la existencia de una relación jurídica, sino que tiene un alcance mayor, es decir, se busca el cumplimiento de una obligación, por ello se dice que la acción de condena tiene como fin el obtener una sentencia que force al demandado a cumplir con determinada obligación en favor del demandante.

(6) Pallares Eduardo - Op. Cit.,

(7) Pallares Eduardo - Op. Cit. - Pág. 44.

4).- ACCIONES PRESERVATIVAS O CAUTELARES

A estas acciones se les conoce con los dos — nombres, Chiovenda las define como "... El poder jurídi-
co de lograr una medida de seguridad o cautela..." A — simple vista podría a éste tipo de acciones confundirse — les con las providencias precautorias que se obtienen — de un juez o tribunal competente para el aseguramiento — de un derecho, en virtud de que quien tiene la obliga- — ción de cumplir con él se ausente del lugar donde deba-
hacerlo, o bien que enajene sus bienes con el fin de — evadir el cumplimiento de su obligación, pero las ac- — ciones preservativas en sí, son para preservar un dere-
cho, es decir, para asegurar y conservar ese derecho. ..

5).- ACCIONES CONSTITUTIVAS

Por medio de esta acción cuando los particu- — lares la ejercitan y siguiendo las diferentes etapas — procesales pretenden llegar a que el juez competente — dicte una sentencia de carácter constitutivo, por la — cual se determine la creación, modificación o extinción — de una relación de derecho, o más llanamente nos dice — el maestro Pallares "... lo esencial en la sentencia — constitutiva es que antes de ella no existía. La sen- — tencia constitutiva es como todas las demás sentencias, — actúan mediante la declaración de una voluntad de la L-
ley..." (8)

(8) Pallares Eduardo - Op. Cit. - Pág. 226.

Es requisito esencial que para la existencia de ese nuevo estado de derecho o relación de derecho — debe estar mencionado en la sentencia.

En esta breve exposición y a grandes rasgos— hemos pretendido exponer la teoría de las acciones en general, haciendo un estudio pormenorizado cuanto no — profundizado en la enunciación de las teorías, para ver posteriormente a qué grado se adecuá o no el citado estudio de las acciones en materia laboral, siendo ésta — el objeto de nuestro ensayo y principalmente en cuanto a la investigación de las acciones contradictorias.

C A P I T U L O S E G U N D O

LAS ACCIONES EN EL DERECHO SOCIAL
CONSTITUCIONAL.

- A).- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- B).- LAS ACCIONES EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO DE 1931.
- C).- CLASIFICACION DE LAS ACCIONES
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL -
TRABAJO.

LAS ACCIONES EN EL DERECHO SOCIAL CONSTITUCIONAL.

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Antes de entrar al estudio del Artículo 123 - Constitucional, que dicho sea de paso el texto del mismo no estaba incluido en el proyecto presentado por el en aquél entonces Presidente Constitucional de la República, Don Venustiano Carranza, sino que más bien se deducía que la elaboración de los Ordenamientos de protección al obrero fueran las leyes del orden común y no del orden constitucional las que rigieran todo lo relacionado a las reformas de carácter social que a la clase trabajadora correspondía, de ahí que para llegar al estudio del Artículo 123 Constitucional en todo su alcance protector y reivindicatorio de la clase obrera, es menester antes que otra cosa, ver el antecedente generador del mismo y concluimos que la fuente del mencionado precepto es el Artículo 5º. del Proyecto que presentara al H. Congreso Constituyente el Sr. Dn. Venustiano Carranza en su célebre discurso del día 1º. de Diciembre de 1916.

El texto del Artículo 5º. del Proyecto presentado al H. Congreso Constituyente en su parte conducente establecía: "...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial..."

"... En cuanto a los servicios públicos solo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, obligatorias y gratuitas las funciones electorales..."

"... El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir sea su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse..."

"... Tampoco pueden admitir convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión industria o comercio..."

"...El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles..." (1)

El Proyecto anterior fué encargado a la Comisión que integráran los señores Diputados Constituyentes, General Franciso J. Mújica, Alberto Román, L. G. Monson, Enrique Recio y Enrique Colunga, quienes en su dictamen adicionan y reforman en parte el proyecto antes mencionado, haciéndole las siguientes consideraciones, que a nuestro juicio son las más importantes, cambian la expresión: "...La ley no reconoce órdenes monásticas..." por la de "...La ley no permite la existencia de órdenes monásticas..."

(1) Rovaix Pastón - Génesis de los Artículos 27 y 123 - de la Constitución Política de 1917 - Pág. 69.

"... Se trata de hacer obligatorio el servicio en el ramo judicial a todos los abogados de la República..."

Ahora bien, en el mismo dictamen la Comisión hacer saber al Congreso Constituyente el deseo y la necesidad que la misma piensa debe establecerse de aspiraciones legítimas de la clase obrera pero a la vez tímidamente las expone y señala que éstas deben ser motivo de estudio en cuanto se trate estas innovaciones o adhesiones que la Comisión expone, se encuentran las siguientes:

- a).- La de limitar la jornada de trabajo en ocho horas.
- b).- La del descanso hebdomadario, y
- c).- El de la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y menores de edad.

Las innovaciones a que hemos hecho alusión anteriormente dieron pábulo a la serie de debates que se desarrollaron en el seno del Congreso Constituyente y se viera en la necesidad de reglamentar más acuciosamente lo concerniente a establecer las bases de lo que hoy se conoce como Artículo 123 Constitucional.

Fueron entre otros los Diputados Constituyentes, Heriberto Jara, Héctor Victoria y Von Versen quienes en uso de la palabra al subir a la palestra hicieron notar la necesidad imperiosa de establecer un mínimo de derechos que en el texto constitucional debía

adherirse por cuanto que no consideraban que el Artículo 5º. del Proyecto antes mencionado llenara las ambiciones de millones de hombres, que con su sudor, fatiga y esfuerzos eran la masa inerte que conformara e hiciera posible el triunfo de la Revolución de 1910 y que tenían puestos sus ojos y sus más caros anhelos en las decisiones que en el Congreso Constituyente se tomaran, para lograr un nivel de vida decoroso y que los hiciera considerar que obtendrían lo más caro de conquistar: "LA LIBERTAD Y LA JUSTICIA".

Después de varios días de discusiones, de presentar iniciativas de lo que debía adherirse, ya fuera en el Artículo 5º. o en algún otro; se formó una comisión que redactara el Artículo 5º. y formara un nuevo capítulo que como dijera el Sr. Diputado Manjarréz se denominará "DEL TRABAJO" o cualquier otro que estime conveniente la Asamblea. (2)

El 13 de Enero de 1917 la Comisión Dictaminadora presentó el proyecto de lo que sería y es pues "La Norma Protectora de los Trabajadores", enmiendas y adhesiones completas a la vez que señalaban cual sería el título del capítulo especial: "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL".

El dictamen del Artículo 123 Constitucional de 1917 que rompiera los moldes de Constituciones Políticas anteriores y que creara un Estatuto Protector de los Trabajadores y a la vez reivindicadores de los dere

(2) Diario de los Debates del Congreso Constituyente - Tomo I - Pág. 717.

chos de los mismos, fué discutido y aprobado el 23 de Enero de 1917.

En lo que respecta al tema que nos ocupa y a efecto de tratarlo más ampliamente en el siguiente capítulo, únicamente fué reformado por la comisión, de la Fracción XXII, las palabras ascendientes y descendientes por las de padres e hijos, de tal manera que quedó como sigue:

"Fracción XXII.— El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir malos tratamientos, ya sea en su persona o en la del cónyuge, padres, hijos o hermanos".

"El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Es notorio que el Constituyente de 1917 protegió al trabajador de los caprichos y amenazas del patrón, puesto que anteriormente, bajo amenaza del patrón los trabajadores laboraban hasta catorce o dieciseis horas diarias, como se decía en aquella época "De sol a sol".

La Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional al igual que otras más sufrieron reformas en el año de 1962 por Iniciativa presentada por el Ejecutivo Federal, Lic. Adolfo López Mateos, quedando como sigue:

"El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".(3)

Los casos que la ley determina para el caso de no cumplir el contrato por parte del patrón y en su defecto indemnizarlo, es el que señala el Artículo 49 de la Nueva Ley Federal del Trabajo al Establecer:

"Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el-

(3) "Mexicano ésta es tu Constitución". - Página 308 - Editado por la XLVII Legislatura - 1968,

pago de las indemnizaciones que se determinan en el Artículo 50, en los siguientes casos:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menos de un año.

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por la característica 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 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.

Del texto del Artículo 49 anteriormente transcrito, si bien es cierto que tiene por finalidad consolidar en un punto más acentuado a los factores de la producción "Capital" y "Trabajo", no es en sí tan justo como se quisiera, puesto que en nuestro concepto podrá estar en lo cierto en cuanto a los trabajadores de confianza se refiere, por razones obvias, es de considerarse que no sea igual cuando está en contacto directo, trabajador y patrón, puesto que si surgieran dificultades motivadas por la reinstalación de la que trata la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional y si el patrón, en uso de lo estipulado por el Artículo 49 de -

la Ley Federal del Trabajo, es palpable que este precepto tanto en su fracción I como en su fracción II denotan una total desigualdad entre patrón y trabajador, por que es visto que esta disposición en nuestro particular concepto es inequitativo, en virtud de que no ha sido responsable el trabajador del conflicto planteado por el despido injustificado, sino más bien es un artículo que beneficia al patrón para poder desligarse de la relación de trabajo, ya que en el caso de que el trabajador haya dado motivo para la terminación de la relación de trabajo, el patrón podrá hacer uso, y con apoyo en lo preceptuado por el Artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, de su derecho de dar por rescindido el contrato laboral, puesto que dicho precepto estipula:

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I.-Engañarlo el trabajador o en su caso el -- sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias, en los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades -- de que carezca. Esta causa de rescisión -- dejará de tener efecto despues de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, -- sus familiares del personal directivo o -- administrativo de la Empresa o estableci-

miento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

IV.- Cometer el trabajador fuera de sus servicios contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y de más objetos relacionados con el trabajo.

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero sin negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.- Concurrir el trabajador en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante, salvo que en éste último caso existe prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga a un trabajador una pena de prisión, que él

impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

- XV.- Las análogas a las establecidas en las -- fracciones anteriores, de igual manera -- graves y de consecuencias semejantes en -- lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión".

Del precepto anteriormente transcrito se vislumbra que de el trabajador en caso de despido injustificado y actuando en estricta equidad, no tiene por que no ser reinstalado en el trabajo que desempeña, por -- que no incurrió él en ninguno de los casos a que se refiere el susodicho Artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

LAS ACCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Es por fin hasta el día 18 de Agosto de 1931 en que teniendo como base el Artículo 123 Constitucional y en atención al Artículo 73 fracción X del mismo -- Ordenamiento en que le confiere facultades al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, es que se logra dar vida a la aspiración suprema del trabajador: LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Que vino a llenar el -- enorme vacio que existía en esta materia. En este Ordenamiento en lo que a este pequeño trabajo implica, podemos manifestar que existían las acciones casi con la -- misma forma en que en la Nueva Ley de 1970 se encuentran diseminadas en la misma, y así encontramos por vía de iniciación acciones implícitas en las disposiciones contenidas en los artículos siguientes:

- Artículo 31.- "Acción de la contraparte para exigir la firma de un contrato"
- Artículo 34.- "Acción de pago de deudas, limitado su monto por la ley"
- Artículo 38.- "Acción del patrón para exigir la responsabilidad civil por falta de cumplimiento del contrato de trabajo".
- Artículo 43.- "Acción sindical para la celebración del contrato colectivo"
- Artículo 56.- "Acción de revisión del contrato colectivo".
- Artículo 57.- "Acción de indemnización de los trabajadores contra la Empresa que se encuentre en declaración judicial"
- Artículo 59.- "Acción de declaración obligatoria de contrato colectivo a una industria o región"
- Artículo 67.- "Acción de daños y perjuicios por incumplimiento del contrato colectivo"
- Artículo 105.- "Acción de revisión y reglamento de intereses de trabajo."

- Artículo 115: "Acción de reforma y revisión del contrato de trabajo"
- Artículo 123: "Acción por despido injustificado"
- Artículo 124: "Acción de indemnización de — tres meses de salario en caso de rescisión".
- Artículo 125: "Acción del patrón por responsabilidad civil del trabajador"
- Artículo 139: "Acción de aumento proporcional de los salarios"
- Artículo 143: "Acción de repartición del trabajador en el caso de cambio de nacionalidad de un barco"
- Artículo 144: "Acción de rescisión del contrato"
- Artículo 192: "Acción de la inmemnización por riesgo profesional".
- Artículo 213: "Acción para exigir diferencia entre lo que obtiene de salario en relación con el trabajo"
- Artículo 226 "Acción de indemnización por — despido injustificado".

Artículo 242: "Acción de registro de Sindicato".

Artículo 296: "Acción de los familiares de un trabajador que fallece por riesgo profesional"

Artículo 300: "Acción de indemnización por riesgo profesional"

Artículo 303:

Artículo 307: "Acción de revisión del convenio o laudo."

"CLASIFICACION DE LAS ACCIONES LABORALES"

Para dar una clasificación de las acciones en el Derecho Laboral es necesario tomar en cuenta los elementos de la acción procesal, que son, a saber:

a).- Sujeto

b).- Causa

c).- Objeto

A).- SUJETO

El sujeto puede ser activo o pasivo; el sujeto activo (actor) es el que ejercita la acción, es el que tiene el poder jurídico de obrar, y el sujeto pasivo es aquél sobre quien recae ese poder, es decir, es el receptor del ejercicio de la acción.

B).- CAUSA

La causa es el motivo de la acción. Se puede decir que la causa de la acción es la violación de un derecho.

C).- OBJETO

Es el fin que se persigue con el ejercicio de la acción.

Una vez que se han visto los elementos de la acción, trataremos de precisar los principales criterios de clasificación de las acciones y así tenemos:

En relación a los sujetos se dividen en:

- 1).- Individuales
- 2).- Colectivos.

1).- LAS ACCIONES INDIVIDUALES

Son aquéllas que ejercitan los trabajadores— por sí mismos en defensa de sus intereses, como en el caso de la reinstalación o indemnización en caso de despido injustificado que consigna la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional.

2).- LAS ACCIONES COLECTIVAS

Son las que se ejercitan en grupo, coalición— o sindicato, en defensa de los intereses de sus agremia— dos. Tal como lo establece el Artículo 314 fracción III de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al objeto éste se clasifica en:

- a).- Acciones de Condena
 - b).- Acciones Declarativas
 - c).- Acciones Constitutivas.
 - d).- Acciones Cautelares.
- A).- ACCIONES DE CONDENA

Las que se persiguen para la declaración de la existencia o inexistencia de una relación jurídica o económica en el laudo que la Junta de Conciliación y Arbitraje emita.

C).- ACCIONES CONSTITUTIVAS

Las define el maestro Alberto Trueba Urbina - como "...Las que tienen por objeto obtener la modificación de las relaciones jurídicas o económicas y la creación de nuevas condiciones de trabajo o la reivindicación de derechos de los trabajadores..." (4)

D).- ACCIONES CAUTELARES

Por medio de estas acciones se trata de conseguir una resolución de carácter provisional que garantice la efectividad del derecho substancial, v.g. El embargo que en prevención se hace en los bienes del patrón.

(4) Trueba Urbina Alberto - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo - Pág. 215 - Editorial Porrúa - México, - 1970.

En cuanto al proceso que originan, el maestro Alberto Trueba Urbina nos dá la siguiente clasificación

- 1.- Acciones Jurídicas
- 2.- Acciones Especiales
- 3.- Acciones Económicas

1.- ACCIONES JURIDICAS

Son las que se ejercen conforme a los procedimientos previstos en el Capítulo V del Título XIV de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al que denomina "Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica" (Artículos 715 al 781).

2.- ACCIONES ESPECIALES

Son las que se ejercitan conforme al Capítulo VI del Título XIV de la misma Ley, al que enuncia como "Procedimientos especiales" (Artículos 782 al 788).

3.- ACCIONES ECONOMICAS

Son aquéllas que se ejercitan conforme a lo dispuesto en el Capítulo VII del Título XIV de la Ley citada, al que enuncia de la forma siguiente: "Procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica" (Artículos 789 al 815). (5)

C A P I T U L O T E R C E R O

LAS ACCIONES CONTRADICTORIAS.

- A).- CONCEPTO DE ACCION CONTRADICTORIA.
- B).- CUALES ACCIONES PUEDEN SER CONTRA
DICTORIAS.
- C).- SU REGLAMENTACION JURIDICA.
- D).- EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES CON-
TRADICTORIAS EN EL DERECHO PROCE-
SAL DEL TRABAJO.

LAS ACCIONES CONTRADICTORIAS

CONCEPTO DE ACCION CONTRADICTORIA.

Para dar un concepto de acción contradictoria, es necesario acudir al Derecho Procesal Civil, que es éste el que al hablar de la clasificación nos señala lo que debe entenderse por acciones contrarias y que — por acciones contradictorias y así tenemos que:

ACCIONES CONTRARIAS son "las que no pueden ser al mismo tiempo procedentes, pero sí improcedentes — las dos".

Esto quiere decir que por el simple ejercicio de dos o más acciones que sean contrarias, se nulifican o se extinguen.

ACCIONES CONTRADICTORIAS son "las que no pueden ser al mismo tiempo procedentes o improcedentes, — por que de ser una procedente la otra ha de ser necesariamente improcedente y viceversa" (1)

Tomando en cuenta el anterior concepto de acciones contradictorias, al transportarlo al Derecho Laboral nos damos cuenta que la Ley Federal del Trabajo — hace mención de ellas en el Artículo 722 que nos dice:

"Artículo 722.— Cuando haya varias acciones — contra una misma persona y respecto de un mismo asunto, debe intentarse en una sola demanda todas las que no sean contrarias, y por el

(1) Fallares Eduardo — Derecho Procesal Civil Página — 223 — Editorial Porrúa — México 1968.

ejercicio de una o más, quedan extinguidas — las otras".

La Ley Federal del Trabajo hace alusión de dichas acciones, al tratar de la acumulación de las mismas, exponiendo "...Todas las que no sean contrarias..." lo anteriormente manifestado por la Ley Laboral y teniendo en cuenta lo que en líneas anteriores expusimos sobre lo que debe entenderse por ~~acciones contrarias~~, se vislumbra que no concuerda en nuestro concepto el término ~~contrarias~~ usado por la Ley, porque si así fuere se eliminarían las acciones intentadas y quedaría el trabajador en estado de indefensión con relación al patrón, (y como lo manifestamos en el Capítulo V de esta Tesis), debe usarse el término de ~~acciones contradictorias~~; la Ley al enunciarlas no nos dice como se debe hacer esa eliminación de las acciones, por lo que la Jurisprudencia llena esta laguna existente diciendo "...Cuando un trabajador demanda su reinstalación y pago de indemnización constitucional, y en la audiencia de demanda y excepciones no opta por alguna de las dos, de conformidad con la fracción del Artículo 123 Constitucional, los Tribunales de Trabajo se ven en la imposibilidad de substituirse a la parte y hacer de ellos la elección entre dos reclamaciones que se excluyen; por lo mismo no pudiendo otorgarse a su arbitrio una de las prestaciones, ni concederse ambas, deben resolver absolviendo a la parte demandada" (2).

Lo que la Jurisprudencia ha hecho es regularizar el procedimiento. De lo anteriormente manifesta-

(2) Trueba Urbina Alberto — Op. Cit. — Página 217.

do se desprende que las acciones que pueden ser contradictorias son las que señala la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional al tratar del "despido injustificado" al exponer:

"Artículo 123.- Fracción XXII.- El patrono -- que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del -- trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del -- servicio por la falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los -- malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Para tratar lo referente a las acciones que se deducen de esta fracción, es indispensable saber antes qué es despido injustificado y para hablar de éste con relación necesaria, tenemos que indagar que es contrato de trabajo-.

En el Derecho Laboral el concepto de ~~contra-~~to no sigue totalmente la concepción civilista por que si bien es cierto que se reúnen dos requisitos esenciales del mismo, como lo son los ~~sujetos~~ y el ~~objeto~~, el contrato de trabajo no precisa de formalidades como en el Derecho Civil, por que para que haya contrato de trabajo no es necesario que éste se celebre por escrito, sino que basta que haya una relación de trabajo, como lo establece la Ley Laboral vigente en su Artículo 20 al expresar:

"Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos." (3)

La misma Ley estipula la presunción del contrato cuando dice:

"Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

El contrato de trabajo en el Derecho Laboral— cuando por escrito se celebra, se hace por duplicado y— de la simple lectura que se haga del Artículo 25 de la— Ley multicitada.

"Artículo 25.— El escrito en que consten las— condiciones de trabajo deberá contener:

I.— Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado— civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II.— Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III.— El servicio o servicios que deban pres— tarse, los que se determinarán con la mayor — precisión posible;

IV.— El lugar o los lugares donde deba pres— tarse el trabajo;

V.— La duración de la jornada;

VI.— La forma y el monto del salario;

VII.— El día y le lugar de pago del salario; y

VIII.— Otras condiciones de trabajo, tales co— mo días de descanso, vacaciones y demás que — convengan el trabajador y el patrón."

Es fácil percibir que es más amplio el contra— to laboral en cuanto a los requisitos que ordena se de— ben de reunir, a los que en el contrato en Derecho Ci—

vil no reúnen tal amplitud, por lo que se dice que el contrato laboral se funda en los principios del Derecho Social emanados del Congreso Constituyente de 1917.

Si bien es cierto que la Ley Laboral nos dice que el contrato debe de ser por escrito, a la vez nos dice en el precepto siguiente que no es requisito esencial la existencia del contrato de trabajo por escrito, por que de no existir éste se le imputa la falta del mismo.

Como el objeto de esta Tesis son las acciones contradictorias y éstas se deducen con motivo del ~~despido injustificado~~ que del trabajador realiza el patrón, se debe entender por ~~despido~~

"El quebrantamiento que de la relación de trabajo realiza la persona física llamada "patrón", al retirar al trabajador de la fuente de trabajo, sin que medien causas imputables originadas por el trabajador".

En consecuencia, cuando el patrón dá por rescindida la relación de trabajo, ésta rescisión hace las veces del ~~despido~~, ya sea éste justificado o injustificado, según se prueben en el juicio laboral respectivo.

La rescisión del contrato o ~~despido~~ del trabajador lo sanciona el Artículo 47 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que en su parte conducente establece:

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomen-
dado con certificados falsas o referencias en
los que se atribuyan al trabajador capacidad,
aptitudes o facultades de que carezca. Esta-
causa de rescisión dejará de tener efecto des-
pués, de treinta días de prestar sus servi-
cios el trabajador;

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labo-
res, en faltas, de probidad u honradez, en ac-
tos de violencia, amagos, injurias o malos --
tratamientos en contra del patrón, sus fami-
liares o del personal directivo o administra-
tivo de la Empresa o establecimiento, salvo --
que medie provocación o que obre en defensa --
propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de-
sus compañeros cualquiera de los actos enume-
rados en la fracción anterior, si como conse-
cuencia de ellos se altera la disciplina del-
lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador fuera del servicio,
contra el patrón, sus familiares o personal --
administrativo o directivo alguno de los ac-
tos a que se refiere la fracción II, si son --
de tal manera graves que hagan imposible el --
cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente,
perjuicios materiales durante el desempeño de

las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, mate rias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios -- de que habla la fracción anterior siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia -- tal que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su impru dencia o descuido inexcusable la seguridad -- del establecimiento o de las personas que se encuentren en el;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales -- en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fa bricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicios de la Empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada -- siempre que se trate del trabajo contratado;--

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo— que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga— al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al — trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

En cuanto al —despido injustificado— nos hace mención del mismo la fracción XXII del Artículo 123 — Constitucional cuando nos dice: "El patrón que despida a un obrero *sin causa justificada*"

Quando tratamos lo referente a la rescisión — del contrato que señala el Artículo 47 en el párrafo último del mismo, se menciona "...El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión..." Ahora bien, la simple falta de este aviso dá la presunción de que el despido ha sido injus-

tificado y por tal motivo el trabajador con fundamento en el tantas veces invocado Artículo 123 Constitucional en su fracción XXII podrá ejercitar cualesquiera de las dos acciones, bien sea la de -reinstalación- o la de -indemnización constitucional.-

En el Derecho Alemán se dice que el contrato se puede rescindir sin o con declaración de voluntad y nos habla de la terminación "automática", rescisión de la relación de trabajo por declaración unilateral; es decir por "despido".

"La terminación "automática" de la relación de trabajo tiene lugar en las relaciones de trabajo por tiempo determinado con la expiración del término o en las por obra o por servicio determinados con la consecución de la finalidad tenida en cuenta conforme a la naturaleza del trabajo o en caso de muerte del trabajador, y excepcionalmente, también en ciertos casos de quiebra.

La rescisión convencional de la relación de trabajo por ambas partes es posible en cualquier momento. Según los principios generales requiere declaraciones concordantes de los dos contratantes, las que, sin embargo, no han de ser expresas, sino que pueden resultar de actos concluyentes. Tal rescisión por mutuo consentimiento no es denuncia y no puede equipararse jurídicamente a éste, de modo que las disposiciones sobre la protección de -despido- no le son aplicables.

Por consiguiente, la rescisión por mutuo consentimiento es admisible sin observación de términos y

tampoco entre en cuestión el derecho de co-determinación del consejo de Empresa. La relación de trabajo termina en la fecha indicada en el pacto de rescisión o bien con éste mismo cuando no se fijó un término posterior.

Rescisión de la relación de trabajo por declaración unilateral, es decir por despido; el despido es el ejercicio del derecho del propio despido, es un negocio jurídico unilateral recepticio, es decir que en los casos en que no es declarado verbal o telefónicamente de persona a persona, sino frente a una persona ausente, produce efecto en el momento en el que el denunciado lo recibe". (4)

En el Derecho Alemán se acepta la comunicación de la rescisión de trabajo ya sea verbal o por escrito, cosa que no sucede en el Derecho Laboral Mexicano, el cual señala enfáticamente que se debe hacer por escrito y por ello se entiende que por la sola ausencia de la notificación por escrito se presume el despido del trabajador.

Ahora bien, para poder hablar de despido injustificado, es necesario saber cuándo es justificado el despido, así tenemos que la Ley consigna cuando los patronos pueden dar por rescindido y terminado el Contrato de Trabajo en los Artículos 46 u 47 de la Nueva Legislación Laboral, sin incurrir en responsabilidad:

"Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

(4) Kaskel Dersch - "Derecho del Trabajo" Traducción de Ernesto Krotoschin - Roque de Palma, Editor - Págs. 343 y siguientes - Buenos Aires, Argentina.

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso el - sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto des pués de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labo res, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos - tratamientos en contra del patrón, sus fami-- liares o del personal directivo o administra-- tivo de la Empresa o establecimiento, salvo - que medie provocación o que obre en defensa - propia.

III.- Cometer el trabajador contra alguno de- sus compañeros, cualquiera de los actos enu- merados en la fracción anterior, si como conse- cuencia de ellos se altera la disciplina del- lugar en que se desempeñe el trabajo.

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servi-- cio, contra el patrón, sus familiares o perso- nal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el - cumplimiento de la relación de trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.*

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o lugar de trabajo o de las personas que se encuentren en él.

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado.

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos

tos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". (5)

Quando el trabajador no haya incurrido en ninguna de las causas que estipulan los preceptos anteriormente transcritos y cuando el patrón unilateralmente suspende sus labores al trabajador sin que haya incurrido

(5) Nueva Ley Federal del Trabajo - Pág. 39 Editorial-Porrúa.

do en falta grave o dejado de cumplir con sus obligaciones, nos encontramos frente al problema de -"despido injustificado"-.

La Constitución vigente en la fracción XXII - de su Artículo 123 otorga al trabajador que es despedido injustificadamente dos acciones, a saber:

- 1).- De cumplimiento de trabajo, y
- 2).- De indemnización

mismas que deben ejercitarse en forma alternativa.

El trabajador despedido debe optar por el - ejercicio de una de las acciones que le confieren los - Artículos, 123 Fracción XXII de la Carta Magna y 48 de - la Nueva Ley Federal del Trabajo en vigor.

La mencionada fracción XXII del Artículo 123- de nuestra Máxima Legislación, como la hemos mencionado en las líneas que anteceden, omitimos transcribirla, por lo que en razón a lo asentado con antelación, veremos lo que establece el Artículo 48 de la Codificación- Laboral.

"Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar- ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a- su elección, que se le reinstale en el traba- jo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no cumprueba- el patrón la causa de la rescisión, el traba- jador tendrá derecho, además, cualquiera que

hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Ahora bien, observando las disposiciones contenidas en los artículos antes citados, es de percatarse que si se ejercitan las dos acciones simultáneas o consecutivamente, es lógico y notorio que entran en contradicción, por lo que el juzgador se vería en la imposibilidad de dictar un -laudo-.

Tomando en consideración lo establecido por los Artículos 48 de la Nueva Ley Federal del Trabajo y 123 fracción XXII Constitucional, nos damos cuenta que son dos acciones distintas, es decir, divergentes, aunque tienen la misma fuente, su objeto y fin es totalmente distinto así como opuesto, por lo que la Ley Federal del Trabajo, tanto la anterior o sea la de 1931 como la actual, sancionan esta posibilidad de darse el ejercicio de las dos acciones mencionadas en forma simultánea, dicha situación se encuentra prevista en el Artículo 722 de la propia Ley Laboral, que en su parte conducente estipula:

Artículo 722.- Cuando haya varias acciones contra una misma persona y respecto de un mismo asunto, deben intentarse en una sola demanda todas las que no sean contrarias, y por el ejercicio de una o más quedan extinguidas las otras.

Como es de notarse en este precepto se sanciona la forma de actuar del demandante, toda vez que por economía procesal, si el trabajador tiene varias accio-

nes que entablar en contra de su patrón debe ejercitarlas en una sola demanda. La reinstalación y la indemnización constitucional pueden ejercitarse alternativamente, de tal modo que a primera vista no son contradictorias, cuando el trabajador demanda alternativamente su reposición en el trabajo o en su defecto la indemnización constitucional se está en el caso de acciones que ejercitadas alternativamente no son contradictorias, — considerándose simplemente que si no se le concede lo primero, se le conceda la segunda acción intentada; pero también cabe señalar, que interpuesta una demanda — solicitando simultáneamente las dos acciones, estaríamos frente a una demanda irregular y oscura, por lo — que el juzgador emitirá un acuerdo en el que solicite al demandante (actor) aclarar su escrito inicial de reclamación, por que de no hacerlo corre el riesgo de que se absuelva al patrón (demandado), esto es, que el mismo trabajador por sí solo o por medio de su representante legal al ejercitar acciones que se contradicen, se coloca o se sitúa en estado de indefensión, lo anterior por que en éste caso el juzgador no puede elegir unilateralmente o de oficio una de las acciones que han sido ejercitadas, en razón de que su postura sería de juez — y parte.

Por lo tanto, el simple ejercicio de acciones que se contradicen, perjudica al trabajador y beneficia al patrón, por que éste simplemente pediría a la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le absolviera, en — virtud de que no podría dictarse un laudo en el que se le condenase y absolviera al mismo tiempo, esto se — suscitaría en el caso de que el trabajador no llegase a elegir entre una de las dos acciones que ha ejercitado e insistiera en proseguir ambas acciones.

Por otra parte, debemos tomar en cuenta lo — que al respecto nos dice el maestro Trueba Urbina "...Ante todo es necesario distinguir la acumulación de acciones de los autos o procesos..."; en efecto, por regla general, para cada acción se sigue un proceso, pero — cuando se tengan varias acciones (derechos) contra una misma persona, es obligatorio ejercitarlas en una misma demanda, siempre que no sean contrarias, si no se hace así se extinguen por ministerio de Ley las no ejercitadas; precisamente la Ley Federal del Trabajo impone la acumulación de acciones en el Artículo 722, y continúa diciendo: "...Aclaremos, a fin de evitar confusiones, — que la disposición a que se refiere el Artículo 722 trata de la acción substantiva a la que nosotros hemos denominado "pretensión procesal"...", para enseguida expresar "...Pero cuando se ejercita la acción de reinstalación o de indemnización constitucional, si se tienen otras acciones, como por ejemplo la proveniente de las horas extras, salarios devengados, vacaciones, prima — de antigüedad, etc., deben ejercitarse en la misma demanda, por que el incumplimiento del requisito procesal trae consigo que se extingan las acciones no ejercitadas...".

A mayor abundamiento cabe hacer notar que — cuando la Ley nos dice en la parte última del Artículo 722 "... y por el ejercicio de una o más, quedan extinguidas las otras...", lo que está haciendo es atentar o ir en contra de los derechos del trabajador, por que — cuando los trabajadores no ejercitan los derechos que — tengan en una sola demanda y de acuerdo con el párrafo último del susodicho precepto están realizando — RENUN— CIA DE DERECHOS QUE LES CORRESPONDEN, contrariando lo —

dispuesto en el Inciso H) de la Fracción XXVII, Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra reza:

"Artículo 123.- Fracción XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: h). - Todas las demas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

Para ampliar más esta consideración debemos acudir al Artículo 5º. Fracción XIII de la Nueva Ley Federal del Trabajo que en su parte conducente dispone:

"Artículo 5º.-Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo".

Ahora bien, el legislador al insertar en el Artículo 722 de la propia Ley "... y por el ejercicio de una o más, quedan extinguidas las otras...", no tomó en cuenta lo que en las líneas anteriores expusimos, contrariando así el deseo de los Constituyentes de proteger al trabajador, ya que es atentatorio a los derechos de la clase más necesitada de protección.

De conformidad con lo plasmado en las líneas que anteceden, podemos concluir diciendo que las acciones serán contradictorias cuando por motivo del ejercicio de las que consigna la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional y las del Artículo 48 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, simultáneamente o consecutivamente, ya que éstas como lo demuestra el precepto mencionado en segundo término al decir "...estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...", lo anterior quiere decir que la Ley deja al arbitrio del trabajador el escoger entre una u otra, de tal modo que no hay acciones contradictorias en esencia, sino que más bien quienes hacen que éstas sean contradictorias son los mismos trabajadores, quienes muchas de las veces creen tener derecho a las dos prestaciones que prevee el referido artículo Constitucional.

Sin embargo, la Ley acertadamente establece esta situación y la regula, pero como lo hemos dejado dicho, omite manifestar como debe hacerse la eliminación y cuál es su sanción.

C A P I T U L O C U A R T O

LAS ACCIONES CONTRADICTORIAS A LA LUZ
DE LA TEORIA INTEGRAL.

- A).- LA INTERPRETACION EN LAS ACCIONES
CONTRADICTORIAS.
- B).- LAS ACCIONES CONTRADICTORIAS A LA
LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.
- C).- CASOS PRACTICOS.
- D).- JURISPRUDENCIA.

LAS ACCIONES CONTRADICTORIAS A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

A).- LA INTERPRETACION EN LAS ACCIONES CONTRADICTORIAS.

Para entrar al tema de la interpretación de las acciones contradictorias en materia laboral, es necesario saber que se entiende por "interpretar", así encontramos que interpretar es urgar en el todo de una cosa para llegar a saber de qué está compuesta, qué elementos intervienen en su integración; es decir, desentrañar el contenido de una cosa. Ahora bien, transportando los anteriores conceptos al Derecho Laboral, diremos que "interpretar" significa desentrañar el contenido de una norma laboral, es decir, hablando un poco metafóricamente diríamos que es compenetrarse, internarse en la misma Ley para saber de qué está compuesta, cuál fué el objeto de su creación, qué factores o razones motivaron su origen y qué hechos o actos trataron o tratan de reglamentar, y una vez hecho lo anterior, darle la correcta aplicación y llegar al objetivo para la cual fué creada.

Para interpretar la Ley existen tantos métodos, como doctrinas para el estudio y entendimiento del Derecho; en relación al Derecho Laboral podemos mencionar que en cuanto a la interpretación del mismo, ésta siempre debe estar a lo que más favorezca, a lo que más cumpla los objetivos y sea más justo a la clase trabajadora, aún cuando no se siga ninguno de los métodos tradicionales de interpretación, en virtud de que el Derecho Laboral encierra toda una gama de preceptos de --

carácter social en favor de los intereses de la clase obrera; lo asentado anteriormente lo confirman y señalan los Artículos que a continuación transcribimos de la Nueva Ley Federal del Trabajo en vigor, cuando nos dicen:

"...Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º. y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador..."

"...Artículo 2º.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones..."

"...Artículo 3º. - El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social..."

La interpretación es la vía que el juzgador tiene para darle valor necesario a una Ley, o el que ésta tiene por sí para cumplir la finalidad para la que

fué creada, y con esto procurar dentro de lo humanamente posible la estabilidad social necesaria para la convivencia y superación del hombre, "así las Juntas de Conciliación y Arbitraje por su función social tienen la obligación de interpretar en forma equitativa las normas procesales de la Ley Federal del Trabajo con dulzor de justicia para los obreros, procurando el mejoramiento de las condiciones de vida de los mismos, pero sin violar la norma misma; más bien la interpretación de los preceptos laborales debe hacerse de acuerdo a la equidad y si ésta se entiende en la forma Aristotélica que dice: "...que la equidad es la justicia del caso concreto..."; y si la equidad es la justicia del caso concreto, por eso siendo justo lo equitativo, es mejor que lo justo. La equidad sirve para corregir la justicia, pero corregir no significa modificar la justicia, sino adaptarla. La equidad no es un principio ni una forma general derivada de la idea de justicia, sino un procedimiento y un resultado, o como dice Mario de la Cueva "...es la armonía entre lo particular y general..."

(1)

Si decimos que el juzgador en materia laboral debe actuar con equidad, lo hacemos con apoyo en el Artículo 17 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que al respecto establece:

"Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere

(1) De la Cueva Mario - Derecho Mexicano del trabajo - Tomo I - 5a° Edición - Pág. 395.

el artículo 6º., se tomarán en consideración— sus disposiciones que regulen casos semejan— tes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios genera— les del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la cos— tumbre y la equidad...”

Lo anterior quiere decir que el juzgador para la interpretación de las normas laborales deberá tomar en cuenta los principios generales del derecho, los — principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, la costumbre, la juris— prudencia y la equidad; es de notarse que en este pre— cepto se suprime el derecho común como fuente supleto— ria del derecho laboral en general, de aquí que podemos afirmar que ni la Escuela de la Exégesis, ni la varian— te de Geny, ni la Escuela del Derecho Libre o la Tesis de Radbruck y Kelsen no tienen trascendencia en el Dere— cho Laboral en cuanto a la interpretación se refiere, — porque el Derecho del Trabajo como reivindicador de una clase social no debe interpretarse aplicando los viejos métodos de interpretación, ni siquiera el lógico que — tanto elogian algunos autores, sino según su esencia, — finalidades y contenido objetivo, tomando en cuenta el trasfondo de principios y estimaciones que rigen en una determinada situación histórica, constituyendo algunas— veces los supuestos orientadores del sentido de una Ins— titución y otras su necesario complemento, a fin de que pueda responder a la naturaleza particular de su reali— dad económica y en función de su tutela hacia el mejora— miento de las condiciones de la vida de los laborantes.

En cambio, no es admisible la interpretación gramatical o literaria, cuya ineficacia es por demás evidente, por que como declara la Suprema Corte: "...en la aplicación del Derecho Industrial las palabras no tienen gramaticalmente hablando un solo significado, de donde se desprende la necesidad de analizar el espíritu del precepto con el objeto de descubrir la verdadera voluntad de la Ley..." (2)

En cuanto a las acciones contradictorias y a guisa de ejemplo, si hiciéramos la interpretación conforme al método exegético del Artículo 722 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, veríamos que literalmente es de fácil entendimiento, porque se denota la intención que el legislador tuvo para darle vida, pero también desde este punto de vista, es de observarse que gramaticalmente es contrario a los intereses de los obreros, puesto que si el intérprete siguiendo este método aplicara lo que gramaticalmente quiere decir el término "contrarias", el derecho del trabajador sería nugatorio, ya que el simple ejercicio de las acciones de "indemnización constitucional" y de "reinstalación" se nulificarían; sin embargo, la Jurisprudencia al interpretar el ejercicio de estas acciones emplea la palabra que parece ser la más adecuada como lo es la de "acciones contradictorias", por lo que se ve que el método de la exégesis en cuanto concierne a las acciones contradictorias no es de tomarse en cuenta de manera íntegra, aún cuando para evitar que a una palabra se le dé distinto significado, se deben usar palabras que realmente encierren una claridad completa, y así evitar

(2) Trueba Urbina Alberto - Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo - Editorial Porrúa. Edición - Págs. 43 y 44.

discrepancias en cuanto a su significación. En virtud de los conceptos anteriormente apuntados y además por lo que Geny nos dice cuando llega al extremo de sostener que si el juez se encuentra ante leyes contradictorias que hagan imposible descubrir la voluntad del legislador, debe abstenerse de juzgar, considerar tales preceptos como no existentes y rechazar la demanda; nos damos cuenta que tampoco es lógico utilizar el método impuesto por este autor, ya que ni siquiera dá la posibilidad de que una demanda sea admitida y que sean las partes interesadas en un litigio las que intervengan en el mismo; Geny habla de leyes contradictorias, no de "acciones contradictorias", por ello haciendo un breve comentario es necesario decir que la interpretación de las leyes siempre la hará un órgano jurisprudencial que tenga poder suficiente para darles valor jurídico.

Por otra parte, la interpretación de los preceptos laborales no sigue los lineamientos ni los métodos del derecho común por mandato expresa consignado en el Artículo 17 de la Nueva Legislación Laboral y por ser éste derecho de naturaleza social, "... la misión del intérprete ha de consistir pues, en conservar-le ese carácter y por ello la primera regla básica de interpretación del Derecho del Trabajo consiste en juzgarlo de acuerdo con su naturaleza, esto es, como Estatuto que traduce la aspiración de una clase social para obtener inmediatamente un mejoramiento en sus condiciones de vida; interpretar el Derecho del Trabajo conforme a su naturaleza no quiere decir crearlo, "...que la Jurisprudencia no debe por ningún motivo restringir las garantías que el Derecho concede a la clase trabajadora..." (3)

(3) Mario de la Cueva - Op. Cit. - Páginas 393 y 394.

B).- LAS ACCIONES CONTRADICTORIAS A LA LUZ
DE LA TEORIA INTEGRAL.

La teoría integral del Derecho del Trabajo se basa primordialmente en la creación de un nuevo derecho que se gestó, según el ilustre maestro Trueba Urbina — "en el proceso de formación y en las normas de Derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión Social en el Artículo 123 de la Constitución de 1917". La teoría integral descubre las características propias de la Legislación Mexicana del Trabajo, persigue la realización no solo de la dignidad de la persona obrera, sino también su protección eficaz y su reivindicación, por ello, el Derecho Social del Trabajo es una norma que beneficia exclusivamente a la clase obrera y campesina y a quienes la forman individualmente, esto es, a los que prestan servicios en el campo de la producción económica o en cualquiera otra actividad humana, distinguiéndose, por tanto, del Derecho Público en el que los principios de éste son de subordinación y del Derecho Privado que es de coordinación de intereses entre iguales.

Entre nosotros el Derecho Social es precepto-jurídico de la más alta jerarquía por encontrarse en la Constitución y del cual forman parte el Derecho Agrario, el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, así como sus disciplinas procesales identificadas en los Artículos 27 y 123.

En la teoría integral que el maestro Trueba Urbina expone, se basa primordialmente en el descubrimiento del ideal que persiguió a los Diputados Constituyentes de origen obrero, haciéndonos notar que en la Constitución se plasmaran no solo los derechos del hom-

bre como sucediera en las Constituciones Europeas, si no que se incluyeran también los derechos sociales y reivindicadores como los llama el mencionado maestro Trueba; nos dá a entender en su teoría la importancia y trascendencia de las discusiones que en el aquél entonces entablaran los Diputados Tradicionalistas con los Diputados que querían un cambio radical en la Constitución, quienes deseaban que sus ideas revolucionarias se incluyeran en ésta y así vemos como surgió la reglamentación de la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trábajo nocturno industrial para mujeres y menores, el descanso hebdomadario y todas las demás que están estipuladas en el Artículo 123 Constitucional. "Por ello la teoría integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social como teoría jurídica y social se forma con las normas proteccionistas y reivindicatorias que contiene el Artículo 123 en sus principios y textos, es decir, el trabajador deja de ser mercancía o artículo de comercio y se ponen en manos de la clase obrera instrumentos jurídicos para la supresión del régimen de explotación capitalista". (4)

La teoría de que tratamos descubre las características propias de la Legislación Mexicana del Trabajo, y en la lucha por el Derecho del Trabajo persigue la realización no solo de la dignidad de la persona obrera, sino también su protección eficaz y su reivindicación. Por ello, el Derecho Social del Trabajo es norma que beneficia exclusivamente a la clase obrera y campesina y a quienes la forman individualmente, esto es, a los que prestan servicios en el campo de la producción económica o en cualquier otra actividad humana, en la-

Legislación Mexicana el Derecho Social es el "Summum"— de todos los derechos protectores y reivindicadores de los obreros, campesinos o de cualquiera económicamen— te débil, para compensar desigualdades y corregir in— justicias sociales originarias del capital.

El Derecho Mexicano del Trabajo no es norma— reguladora de relaciones laborales, sino Estatuto pro— tector de los trabajadores, es un instrumento de lucha— de clase en manos de todo aquél que presta un servicio— personal a otro.

El catedrático Trueba Urbina expresa; "nues— tra teoría es válida tanto en las relaciones individua— les como en las colectivas de trabajo"; así es mani— fiesto en la teoría integral que "...se debe considerar como trabajador no solo a aquél que está subordinado, — sino inclusive también a aquél que presta un servicio — a otro y recibe una retribución por dicho servicio, — puesto que la teoría integral del Artículo 123 Consti— tucional es aplicable no solo a los llamados trabajado— res subordinados, sino a los trabajadores en general, — esto es, su protección se enfoca no solo para el traba— jo económico sino por el trabajo en general, al autóno— mo, para todos los sujetos de Derecho del Trabajo.

La teoría integral en cuanto se aplica al De— recho Procesal Laboral, el Dr. Trueba Urbina nos dice — que el Derecho Procesal del Trabajo como norma de Dere— cho Social ejerce una función tutelar de los trabajado— res en el proceso laboral, fundada en la teoría del Ar— tículo 123 Constitucional, en tal sentido que las Jun— tas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redi— mir a la clase obrera supliendo sus quejas o reclama—

ciones defectuosas, y ejercitar las acciones de cumplimiento de contrato o la de indemnización constitucional, ambas de carácter netamente social y siendo éstas principalmente el objeto del trabajo que nos ocupa, es por ello que en el capítulo quinto trataremos lo referente a las acciones contradictorias y su posible reglamentación.

C).- CASOS PRACTICOS

En la práctica es susceptible de darse las acciones contradictorias, como lo veremos en el siguiente ejemplo y dada la importancia que éste encierra para nuestro ensayo y fundamentalmente para el desarrollo — de este capítulo, si no íntegro, trataremos de tocar — los puntos más sobresalientes del mismo, el cual se tramita en el Grupo Ocho de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, bajo el expediente marcado con el número 373/71, promovido por Delfín Delfín Georgina en — contra de la Empresa denominada Marvella, S.A.

La primer demanda fué presentada con fecha 24 de Mayo de 1971, en la que el apoderado de la actora, — en el capítulo de las prestaciones reclama:

"a).— El pago de la indemnización con cual le corresponde a la actora, por haber sido despedida de su emplco de una manera injustificada el día 19 de Mayo de 1971.

b).— Como consecuencia de lo anterior, el pago de los salarios caídos que se causen por — todo el tiempo que dure el presente juicio, — hasta su total terminación.

c).- El pago de vacaciones y prima de antigüedad, le resulte a su favor de la actora, -- por todo el tiempo de prestación de sus servicios.

Motivan y fundan la acción que ejercito los siguientes puntos de hechos y consideraciones legales que a continuación expongo:"

Como es de notarse, en la primera demanda solicita la indemnización constitucional además de otras prestaciones; fundado éstas en los siguientes hechos:

H E C H O S

"PRIMERO.- Con fecha 14 de Abril de 1970, la actora ingresó a prestar sus servicios para los demandados con la categoría de "Cerradora de Pantimedia", con un salario a destajo de un promedio diario de \$ 90.00 (NOVENTA PESOS-00/100 M. N.)

SEGUNDO.- En virtud de que los demandados se abstuvieron de concederle y pagarle sus vacaciones, por medio del presente curso reclama el pago de dicha prestación, así como el pago de prima de antigüedad.

TERCERO.- No obstante que la actora siempre ha cumplido con el trabajo contratado y con todas sus obligaciones inherentes, el demandado Sr. Enrique Reyes, con fecha 19 de Mayo del año en curso la despidió del empleo que --

venía desempeñando, sin ninguna causa justificada para ello; por lo que reclama la indemnización constitucional correspondiente a tal despido, así como los salarios caídos derivados de la responsabilidad del conflicto".

Demanda que fué admitida el día 4 de Junio de 1971, emplazando a la Empresa demandada para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones para el día 23 de Junio de 1971, fecha en la que la Empresa demandada contesta la demanda entablada en su contra, negándola en todas sus partes, aduciendo para ello en su escrito de contestación los argumentos de hecho y de derecho que según la misma Empresa motivaron la terminación de contrato. Tomando en cuenta lo manifestado por las partes, la Junta acordó recibir las pruebas de éstas, señalando el día 5 de Julio de 1971 para la celebración de la Audiencia de Recepción de las mismas.

Hasta este momento procesal el conflicto laboral que nos ocupa se gestionaba con éxito, pero la actora promovió una nueva demanda presentándola el día 4 de Junio de 1971, pero solicitando en ésta el cumplimiento del contrato o sea la reinstalación en el trabajo que venía desempeñando, como se desprende de lo manifestado por la propia actora, cuando dice:

"a).- La prórroga del contrato de trabajo celebrado entre la señora Georgina Del fin Delfín y la Empresa demandada, toda vez que subsiste la materia del trabajo para el que fué contratada y como consecuencia la inmediata reinstalación en el puesto que como "Cerradora de Pantimedias" venía desempeñando.

b).- El pago de salarios caídos dejados de percibir por la actora desde el día en que fué separada indebidamente por la Empresa demandada, hasta la fecha en que sea repuesta nuevamente en su trabajo.

Lo anterior lo solicita fundamentándolo en los siguientes:

H E C H O S

1º.- La actora ingresó a prestar sus servicios en la Fábrica de Medias Marvella, S. A., el 1º, de Marzo de 1970 con la categoría de "Cerradora de Pántimedias" y devengando un salario promedio de \$ 115.00 (CIENTO QUINCE PESOS 00/100 M. N.) diarios.

2º.- Con fecha 19 de Marzo de 1971 el Sr. Enrique Reyes, en su carácter de Gerente de la citada empresa le comunicó a la actora que su contrato de trabajo había terminado y que por lo tanto ya no había más trabajo para ella.

3º.- No obstante lo anterior, el puesto que desempeñaba la actora está siendo ocupado por la trabajadora Esperanza Islas Navarrte, con una antigüedad menor que la de la actora, ya que su ingreso en la citada Empresa fué el Octubre de 1970, de donde se desprende que subsiste la materia de trabajo para el que fué contratada la señora Georgina Delfín Delfín, por lo que de acuerdo con el Artículo 39 de la Nueva Ley Federal del Trabajo contrato-

de trabajo que la ligaba con la Empresa deberá ser prorrogado por todo el tiempo que perdure la materia del trabajo para el que fué contratada..."

De lo anterior podemos deducir que desde el momento en que la actora presentó esta demanda, estaba incurriendo en el presupuesto jurídico de ejercitar "acciones contradictorias".

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje admitió la presente demanda y fijó como fecha para la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones el día 29 de Junio de 1971, misma en la que el apoderado de la demandada contestó la nueva demanda ejercitada en su contra. Por considerar de suma importancia para nuestro estudio lo argumentado por la demandada, transcribiremos lo spuntos más primordiales en la siguiente forma:

CONTESTACION DE LA DEMANDA

"H. Junta Especial Número Ocho de la Federal de Conciliación y Arbitraje. P r e s e n t e. CARLOS SANCHEZ GUTIERREZ, señalando como domicilio para óír notificaciones en el edificio número 57 - 4º. Piso de la Avenida Chapultepec de esta Ciudad, ante esa H. Junta, atentamente digo: Como apoderado de la Empresa Marvella, S. A., contesto la demanda que ha promovido en su contra Georgina Delfín Delfín, negando que la actora tenga derecho y, consecuentemente acción para reclamar las prestaciones que menciona en su demanda. Es-

ta negativa deriva de lo siguiente: 1º.- No procede la prórroga del contrato individual de trabajo que la actora celebró con la Empresa demandada porque, además de que concluyó el término de duración previsto tampoco subsiste la causa ó materia del trabajo que dió origen a ese contrato. Como consecuencia no procede la reinstalación que en el puesto de "Cerradora de Pantimedias" reclama la propia actora".

La parte demandada continúa haciendo una relación de hechos y contestándolos, hasta llegar a contestar el apartado segundo del capítulo de "Hechos", de la siguiente manera:

"2º.- No es cierto lo que la actora afirma en el apartado segundo del capítulo de "Hechos" de su demanda, que se contesta en los términos siguientes: a).- Como ya quedó indicado en el apartado primero de esta contestación, con fecha 20 de Abril de 1971 la actora fué contratada por tiempo determinado, o sea por un término de treinta días. El 19 de Mayo de 1971 (último día que la actora prestó servicios a la Empresa demandada), terminó la relación contractual de trabajo que ligó a la actora con Marvella, S. A., sin responsabilidad alguna para ésta, por vencimiento del término de duración de su contrato individual de trabajo y de acuerdo con la fracción III del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo. b).- En consecuencia, no es cierto que la actora hubiera sido despedida de su trabajo el

día 19 de Mayo del año en curso, sino que re
pito, en dicha fecha terminó la relación con-
tractual de trabajo que ligó a la actora con-
la Empresa demandada en los términos de lo ---
pactado expresamente en su contrato indivi-
dual de trabajo del 20 de Abril de 1971, por-
vencimiento del término de duración del mismo
y de acuerdo con el precepto legal mencionado
anteriormente y habiéndose llevado a cabo die-
cha terminación sin responsabilidad alguna ---
para la Empresa demandada.

3º.- Es falso y se niega lo que la actora ---
afirma en el apartado tercero del capítulo ---
de "Hechos" de su demanda, que se contesta ---
en los términos siguientes: a).- Conviene se
ñalar que la actora en diversa demanda que ---
promovió en contra de la misma Empresa ante ---
esta H. Junta Especial, que la registró con ---
el expediente número 373/71, le reclama el ---
pago de la indemnización constitucional apo-
yándose en que el 19 de Mayo del año en curso
fué despedida de su empleo en forma injustifi-
cada. En el punto tercero del capítulo de ---
"Hechos de su demanda expuso la actora que el
19 de Mayo de este año fué despedida de su ---
trabajo en la Empresa demandada, agregando ---
que por ello reclama la indemnización consti-
tucional a tal despido.

EXCEPCIONES Y DEFENSAS

Como excepciones y defensas se oponen las siguientes; 1º.- La de falta de derecho y consecuentemente de acción en la actora para reclamarle a la Empresa las prestaciones que — menciona, que se haya confesado como cierto. 2º.- La que deriva de que la actora en este — juicio reclama de la Empresa la prórroga del — contrato de trabajo que tenía celebrado con — la Empresa y consecuentemente su reinstala — ción en el empleo que venía desempeñando, que es una prestación contradictoria a la del pa — go de la indemnización constitucional que tam — bién la reclama la actora a la Empresa en di — versos juicios que ante esta H. Junta tiene pro — movido en el expediente 373/71. 3º.- La que — deriva del Artículo 722 de la Ley Federal del Trabajo en la medida en que cuando haya va — rias acciones contra una misma persona y res — pecto de un mismo asunto deben intentarse en — una sola demanda todas las que no sean contra — rias y por el ejercicio de una o más quedan — extinguidas las otras, que se oponen incluyen — dose a la acción de pago de salarios caídos — que en cada uno de los juicios que ha promo — vido, le reclama la actora a la Empresa deman — dada.

A C U M U L A C I O N

En los términos de lo previsto en el Artículo 724 de la Ley Federal del Trabajo promuevo la Acumulación del expediente en que se actúa al

373/71, formado ante esta H. Junta Especial - con motivo de la demanda que promovió la actora en contra de la misma Empresa Marvella, S. A. Apoyo esta acumulación en lo siguiente: a).- Mediante escrito que presentó ante esta H. Junta la actora por conducto de apoderado, el 2 de Junio del año en curso, la propia actora demanda de la Empresa Marvella, S. A., el pago de la indemnización constitucional y el pago de los salarios caídos, apoyándose en que fué despedida injustificadamente del trabajo que venía desempeñando en esa Empresa. b).- Esta H. Junta remitió esa demanda a esta Junta Especial que registró con el expediente número 373/71 habiéndose ya celebrado a las 9:30 horas del día 23 de los corrientes la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones en la que la actora en vía de demanda reprodujo y ratificó su escrito inicial. c).- La actora, por escrito que presentó ante esta H. Junta por conducto de sus apoderados, el 4 de los corrientes demanda de la Empresa Marvella, S. A., la prórroga del contrato de trabajo que tenía celebrado, la reinstalación en el empleo que venía desempeñando y el pago de los salarios caídos. Con motivo de esta demanda se integró con el número 388/71 el expediente en que se actúa. d).- En cada una de las demandas mencionadas la actora afirma, para apoyar lo que respectivamente reclama de la Empresa, que el día 19 de Mayo del año en curso fué despedida del trabajo que en la propia Empresa venía desempeñando. d).- En el caso se produce identidad en

las partes en cada uno de los juicios y en cada uno de ellos la actora invoca la misma razón para reclamarle a la Empresa lo que respectivamente le demanda. Por ello puede afirmarse que existe identidad entre las partes y la causa de que provienen en cada juicio las acciones intentadas. Esta identidad permite, con apoyo en el Artículo 724 de la Ley Federal del Trabajo, se decreta la acumulación del segundo al primer juicio, declarándose que las actuaciones de éste no producirán efecto legal alguno. El precepto invocado expresa que admitida por una Junta una demanda para la resolución de un conflicto de trabajo no podrá presentarse otra sobre esa controversia, ni ante la misma ni ante otra Junta y que si ello ocurre procederá la acumulación con el efecto señalado, del primero al segundo juicio. PROTESTO LO NECESARIO. México, D.F., a 29 de Junio de 1971..." (5)

Contestada la demanda en los términos que hemos señalado; mismos que fueron ratificados en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, la Junta al acordar lo conducente en cuanto a la acumulación lo hace en la siguiente forma: "...Vista la acumulación planteada por la demanda y con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 724 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan las 10 horas 30 minutos del día 9 de

- (5) Conflicto Laboral - Grupo No. Ocho de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje - Expediente No. 373/71 y Expediente No. 388/71.

Julio próximo para la celebración de la Audiencia en - que se deberá oír y recibir las pruebas de las partes - con respecto a dicha acumulación..." (6)

El día y hora señalados por la Junta para celebrar la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas relacionadas con el incidente de acumulación, fueron ofrecidas por las partes en disputa, y ambas ofrecen la instrumental de actuaciones de los expedientes marcados con los números 373/71 y 388/71, habiéndose reservado la Junta dictar el acuerdo correspondiente, mismo que fué dictado el día 30 de Julio de 1971 de esta manera:

"... México, D. F., a 30 de Julio de 1971.

Visto para resolver sobre la acumulación planteada por la Empresa demandada en su escrito de fecha 29 de Junio del año en curso y que fundamenta en la siguientes razones: - I.- Que el 2 de Julio del año en curso la actora Georgina Delfín Delfín instauró demanda laboral en contra de la Empresa Marvella, S.A., fundándose en el supuesto de que fué despedida injustificadamente; II.- Que dicha demanda quedó registrada en esta Junta Especial No. Ocho bajo el número 373/71; III.- Que la actora Georgina Delfín Delfín por escrito de 4 de Julio en curso instauró otra demanda en contra de la misma Empresa Marvella, S.A., fundándola también en el supuesto de que fué despedida injustificadamente por la Empresa Marvella, S.A.; IV.- Que dicha demanda fué registrada en esta Junta bajo el número 388/71, siendo el expediente en que se actúa; V.- -

(6) Conflictos Laboral - Grupo No. Ocho de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje - Expediente No. 388/71.

Que ambas demandas las fundamente en los mismos hechos y por las mismas razones, y C O N S I D E R A N D O: a) Que existe identidad de partes en ambos juicios; b) Que las dos demandas interpuestas por la actora las fundamenta en los mismos hechos; c) Que la controversia en ambos negocios es motivada por el supuesto de despido injustificado por parte de la Empresa demandada Marvella, S.A., y a fin de que esta Junta no dicte laudos contradictorios con respecto a las demandas intentadas por la actora en distintos juicios, con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 724 de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se R E S U E L V E: ...Es procedente la acumulación planteada por la empresa demandada Marvella, S.A.; en consecuencia acumúlese los presentes autos al expediente número 373/71 que se tramita ante esta misma Junta. NOTIFIQUESE.- Lo acordaron y firmaron los CC. Representantes que integran la Junta Especial número Ocho de la Federal de Conciliación y Arbitraje.- DOY FE." (7)

En este caso práctico es de notarse según nuestro concepto, que la Junta Especial número Ocho resuelve que se acumulen los juicios en uno solo y además dice: "... y a fin de que esta Junta no dicte laudos contradictorios con respecto a las demandas intentadas por la actora en distintos juicios...", no toma en cuenta, según nuestra particular opinión, que las accio

(7) Conflicto Laboral - Grupo No. Ocho de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje - Expediente No. 388/71.

nes son contradictorias y se acumulen o no los autos -- se dictará lo que precisamente trata de evitar.

D).- JURISPRUDENCIA

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación -- ha formado un criterio uniforme en cuanto a las acciones contradictorias se refiere, ya que en sus múltiples Tesis, como lo veremos más adelante, absuelve al demandado, en virtud de que cuando el trabajador reclama en su demanda laboral la reinstalación en su trabajo o el pago de indemnización constitucional, debe estimarse -- que éstas acciones son contrarias y se excluyen entre -- si, pues en tanto que la primera implica el cumplimiento del contrato de trabajo, la segunda pretende, nada -- menos, que la rescisión de dicho contrato; de donde resulta que tales derechos no pueden coexistir dentro del contenido de la relación procesal en los juicios laborales, de aquí, que cuando se acciona en la forma indicada se coloca a la Junta del conocimiento en la imposibilidad legal de decidir el conflicto, pues no es posible determinar cual es el derecho que ha de tutelarse -- mediante el ejercicio de su jurisdicción, es por ello -- que en tales casos debe estimarse que propiamente no se ha ejercitado acción alguna y absolver al demandado. (8)

Y a mayor abundamiento en una Tesis más reciente la Suprema Corte nos dice lo siguiente:

- (8) Jurisprudencia de la Cuarta Sala del Tribunal Superior de Justicia -- Gómez Joaquín -- Pág. 2008 -- Marzo 22 de 1954. 4 Votos -- Tomo CXIX --

"...Cuando un trabajador demanda su reinstalación y pago de indemnización constitucional, y en la Audiencia de Demanda y Excepciones no opta por alguna de las dos, de conformidad con la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, los Tribunales del Trabajo se ven en la imposibilidad de substituir a la parte y hacer ellos la elección entre dos reclamaciones que se excluyen; por lo mismo, no pudiendo otorgarse a su arbitrio una de las dos prestaciones o concederse ambas, deben resolver absolviendo a la parte demandada..." (9)

"...Si un trabajador reclamó en su demanda laboral la reinstalación en su trabajo o el pago de la indemnización constitucional, estas acciones son contradictorias y se excluyen entre sí, pues en tanto que la primera implica cumplimiento del contrato de trabajo, la segunda pretende, nada menos, que la rescisión de dicho contrato, de donde resulta que tales derechos no pueden coexistir dentro del contenido de la relación procesal en los juicios laborales, de ahí que, cuando se acciona en la forma indicada, se coloca a la Junta de conocimiento en la imposibilidad legal de decidir el conflicto, pues no es posible determinar cual es el derecho que ha de tutelarse mediante el ejercicio de su jurisdicción. Es por ello que en tales casos debe

(9) Amparo Directo 5642/66 - Benito Espinoza Octubre 27 de 1967 - 5 Votos - Ponente: Manuel Yañez Ruíz.

estimarse que propiamente, no se ha ejercitado acción alguna y absolver al demandado..."
(10)

En todas las Tesis que hemos expuesto anteriormente, nos damos cuenta que ha sido unánime el criterio que sustentalla Suprema Corte de Justicia de la Nación, absolviendo al patrón, aduciendo que las autoridades laborales teniendo el impedimento para substituir al de mandante, por ello mismo es que nos pronunciamos por una mejor reglamentación sobre las "acciones contradictorias", misma que proponemos en el capítulo quinto de este estudio.

(10) Amparo Directo No. 1331/65 - Lavandería Dominguez, S. A. - Julio 8 de 1966 - Mayoría de 4 Votos - Ponente: Ángel Carbajal - Volumen CIX - 5a°. Parte - Pág. 11.

C A P I T U L O

Q U I N T O

APORTACIONES E INTERPRETACION DE LAS
ACCIONES CONTRADICTORIAS.

CRITICA AL ARTICULO 722 DE LA NUEVA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

APORTACIONES E INTERPRETACION DE LAS ACCIONES
CONTRADICTORIAS.

CRITICA AL ARTICULO 722 DE LA NUEVA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En capítulos anteriores hemos hecho mención de lo que se entiende por acción en general y de las acciones contradictorias particularmente, como nos hemos dado cuenta se parte en este último caso del Artículo 123 Constitucional, que en forma vigorosa y aún saliendo de los cauces rigoristas de Constitución Clásica, ha hecho mención de dos acciones que los trabajadores pueden ejercitar en contra del patrón, en caso de despido injustificado, las que han quedado insertadas en el texto de la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional.

Tanto la Ley Federal del Trabajo anterior, como la actual, regulan el ejercicio de la acción laboral, y como ha quedado mencionado en su oportunidad, contrariando en algunos casos la esencia misma de la Constitución que recogiera sapientemente las demandas de auxilio de los trabajadores, y por tal motivo haciendo inoperante la idea de justicia que tanto anhelan todos los que por una u otra causa dependen del patrón,

Así en el tema que nos ocupa, la Nueva Ley Federal del Trabajo en su Artículo 722 nos dice:

"... Artículo 722.- Cuando haya varias acciones contra una misma persona y respecto de un mismo asunto, debe intentarse en una sola demanda todas las que no sean contradictorias y

por el ejercicio de una o más, quedan contin-
guidas las otras".

Nos damos cuenta que usa el término "contra-
dictorias", haciendo inoperante el derecho del trabaja-
dor, puesto que acudiendo al significado de la palabra
"contraria" encontramos que quiere decir: del latín —
"contrarius", derivación de contra; adjetivo opuesto o
repugnante a una cosa; en sentido lato llámase "contra-
rias" todas las cosas que tienen entre sí alguna oposi-
ción, ya sea de contradicción o de contrariedad". (1) Y
tomando en cuenta lo que quiere decir "contradicción",—
vemos que se dice que: -contradicción, acción o efecto-
de contradecir o contradecirse.— afirmación o negación—
que se combaten y recíprocamente se destruyen.

En atención a lo anterior, podemos manifestar
que las acciones que ejercita un trabajador no las está
haciendo en que si quiere o no quiere, porque si bien —
es cierto que no puede pedirse la terminación del con-
trato y el cumplimiento del mismo, en caso de ejercitar
se las acciones en forma simultánea, también es cierto,
y como lo apuntamos más adelante, que debe prevalecer —
una de las que se ejercitaron, porque de no hacerlo así
se atenta contra el derecho del trabajador. De lo antes
expuesto, nos pronunciamos por el término "contradicto-
rias", ya que éste en su acepción etimológica encuadra-
adecuadamente la idea que perseguimos de que en caso —
de existir acciones que ejercitadas sean "contradicto-
rias" deba prevalecer una de ellas, así concluimos que
la palabra o término "contradictorias" es un adjetivo —
que suele juntarse al sustantivo, proposición en la —
dicción, proposición contraria.

(1) Diccionario Universäl - Tomo XV - Pág. 211.

Son proposiciones contrarias: "... aquéllas — que teniendo los mismos términos difieren entre sí en la cantidad y en la cualidad. Por cantidad entiéndase aquí la mayor o menor extensión del sujeto de la proposición, y por la cualidad la afirmación o negación de la misma, son pues, contradictorias dos proposiciones — de las cuales una es universal y la otra particular, — una afirmativa y otra negativa..." y continúa diciendo: "... la propiedad de las proposiciones contradictorias es que no pueden ser, ni simultáneamente verdaderas ni simultáneamente falsas; por lo cual, si una de ellas es verdadera, la otra necesariamente será falsa.. ." (2)

Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia emplea el término "contradictorias" en sus múltiples Tesis que por conducto de la Cuarta Sala ha emitido.

Se nos puede argumentar que también la Suprema Corte ha manifestado que: "... en la aplicación del derecho industrial las palabras no tienen gramaticalmente hablando un solo significado, de donde se desprende la necesidad de analizar el espíritu del precepto con el objeto de descubrir la verdadera voluntad de la Ley..." (3)

Podemos decir entonces, que si el legislador utiliza términos o palabras que contengan varios signi-

(2) Enciclopedia Universal Ilustrada Europe-Americana — Tomo XV — Editorial — Espasa-Calpe — Pág. 192.

(3) Trueba Urbina — Op. Cit. — Pág. 44.

ficados, ¿no es precisamente la función del Tribunal Supremo del País dar la pauta en la interpretación de esos varios significados y decir cual de ellos debe dársele a una palabra?; y si realmente las palabras no tienen importancia en cuanto a su significado para la Suprema Corte menos la tendrá para el legislador que únicamente le interesa figurar en una legislatura, más no proteger al trabajador, y que por un error de palabra en cuanto a su significado, debe soportar las injusticias que la Suprema Corte de Justicia de la Nación no ha querido restañar.

Por otra parte, nos pronunciamos por una reglamentación en la Ley Federal del Trabajo en cuanto se trate del ejercicio de acciones contradictorias, o sean las de indemnización constitucional y de reinstalación, mismas que señala la fracción XXII del Artículo 123 de la Carta Magna; lo anterior lo hacemos en base a que si el Dr. Trueba Urbina cuando nos habla de la teoría integral en el Derecho Procesal nos dice: "...en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la clase trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas...", podemos expresar que el juzgador al encontrar acciones que ejercitadas sean contradictorias, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dado el caso en que el demandante no haya elegido en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones cual acción es la que deba subsistir, deben suplir al actor y decidir de oficio que la acción que subsista sea la primera que se haya ejercitado, con el fin de que el trabajador no quede indefenso.

Ahora bien, se nos podrá objetar, o como dice la Suprema Corte "...los tribunales de trabajo se ven en la imposibilidad de substituir a la parte y hacer ellos la elección entre dos reclamaciones que se excluyen..." Es decir, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden ser juez y parte en el proceso, pero realmente los tribunales de trabajo no se podrían en la tesitura de juez y parte, cuando únicamente en el inicio de un juicio laboral tuvieran que aplicar lo que en la ley esté plasmado, y a mayor abundamiento, podemos decir que si ha de haber un cambio en los moldes rígidos de una legislación para hacer efectivo que la justicia llegue a la clase trabajadora, como lo dijeron los diputados obreristas en el Congreso Constituyente, que se realice, puesto que ¿acaso no es cierto que los mismos diputados obreristas puganaron por la inserción de normas protectoras y procesales que beneficiaran al trabajador, llegando a ser la primera Constitución de carácter social en el mundo,.

Nos pronunciamos además por una reglamentación en la Ley Federal del Trabajo en cuanto se trate del ejercicio de acciones contradictorias o sean las de indemnización constitucional y de reinstalación propiamente dicha, misma que señala la fracción XXII del Artículo 123 de nuestra Máxima Legislación; nuestra posición precedente se apoya primordialmente en lo expresado por el maestro Trueba Urbina cuando nos habla de la teoría integral en el Derecho Procesal diciendo que: "...en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a atender a la clase trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas..."

Podemos mencionar que el juzgador al encon-

trar acciones que ejercitadas sean contradictorias, debe tener en cuenta las situaciones que se pueden presentar en la práctica procesal. En primer lugar, si las acciones que son contradictorias se ejercitaran ya sea en una sola demanda o en varias demandas, pero que el actor o su apoderado legal se presenten a la primera Audiencia; en segundo lugar, cuando el trabajador haya ejercitado acciones contradictorias, pero que ni él ni su apoderado legal estén presentes en el momento de la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

Así pues, cuando un trabajador ya sea que en un solo escrito o en varios ejercitara acciones contradictorias, pero que se presentara a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, las autoridades laborales conminarán al actor a elegir la acción que deba subsistir y en caso de no hacerlo, declarar de oficio la primera acción que se mencione o que se haya ejercitado en primer término. Ahora bien, si se formaron expedientes distintos para cada una de las acciones ejercitadas, éstos se acumularán con la declaración previa, ya sea del actor o la que de oficio hagan las autoridades laborales, siguiéndose el curso procesal respectivo.

En el segundo caso o sea cuando el actor o su apoderado legal en el juicio laboral no se presente a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones hay que tener en cuenta que la Ley preve en estos casos que "...si no concurre el actor a la Audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio y por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial..." (4)

(4) Nueva Ley Federal del Trabajo - Artículo 754 - Pág-341.

En atención a lo anterior, se tendrá que seguir el curso del litigio, pero sin que la Junta de --- Conciliación y Arbitraje pueda decidir de oficio cual acción deba subsistir, ya que las autoridades laborales no pueden prever que al trabajador le interese o no seguir el juicio laboral intentado; en tal caso, como sanción al actor, la Junta no decidirá de oficio, si no que el trabajador tendría que decidir por medio de un escrito que presentara antes o en la misma fecha de la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas cual acción debe prevalecer.

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES.

Una vez agotados los temas correspondientes - al estudio que nos ocupa, es menester proceder a emitir en este apartado las conclusiones relativas al mismo, - en los siguientes términos:

- 1º.- Al estudiar la acción en materia laboral debe contemplarse la derivación que de ella se hace según sea el interés jurídico que le dé contenido, ya que éste determina las distintas formas de ejercitarla.
- 2º.- Cuando el trabajador ejercita una acción ante los tribunales del trabajo, pretende que se protejan y reivindicquen sus de rechos.
- 3º.- En la fracción XXII del Artículo 123 --- Constitucional se consagra el derecho del trabajador a la reinstalación o indemnización cuando el patrón lo despide del - empleo sin causa justificada.
- 4º.- Las acciones de reinstalación y de indem nización se excluyen; o se demanda el - cumplimiento del contrato de trabajo o - se elige la indemnización. Si se demandan ambas a la vez la demandada es ab--- suelta. Hay en la materia laboral diver sas acciones que son contradictorias; si se mencionan éstas dos, se debe a que - son las que tal vez mayor importancia re visten.

5°.- La Suprema Corte de Justicia de la Na---
ción al resolver el conflicto del ejer---
cicio de la reinstalación y de indemniza---
ción de la manera en que se ha hecho men---
ción en el punto anterior, lo hace con -
la frialdad inhumana de los códigos que-
regulan las cosas, y así se aparta del -
contenido, de la substancia y de la tras---
cendencia del Artículo 123 Constitucio---
nal, que es tutelar, protector y reinvin---
dicador de la clase trabajadora.

6°.- La Suprema Corte de Justicia y ahora los
Tribunales Colegiados deben destruir esa
tesis absurda a la luz de la antorcha lu---
minosa del Artículo 123 de la Carta de---
Querétaro y de su derivado el Artículo -
18 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, -
resolviendo en favor del trabajador. El-
más alto tribunal de la República cono---
ciendo la totalidad del juicio, debe con---
denar al patrón a la reinstalación o a -
la indemnización, lo que más convenga al
trabajador.

BIBLIOGRAFIA

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

Cavazos Flores, Baltazar - Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Conflicto Laboral de Grupo Especial No. Ocho de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje - Expediente 373/71.

Conflicto Laboral del Grupo Especial No. Ocho de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje - Expediente 388/71.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De la Cueva , Mario - Derecho Mexicano del Trabajo - - Tomo I - 5a. Edición.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente - Tomo I.

Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana - - Tomo XV - Editorial Espasa-Calpe.

García Maynez, Eduardo - Introducción al Estudio del Derecho - 18a. Edición Corregida - Editorial - Porrúa, S. A. - México - 1971.

Jurisprudencia de la Cuarta Sala del Tribunal Superior de Justicia - Gómez Joaquín - Tomo CXIX de Marzo 22 de 1954.

Jurisprudencia - Amparo Directo No. 5742/66 - Benito Espinoza - Ponente: Manuel Yáñez Rufiz - Octubre - 27 de 1967.

Jurisprudencia - Amparo Directo No. 1331/65 - Lavandera Domínguez - Volumen CIX - 5a. Parte - Ponente: Angel Carbajal - Julio 8 de 1966.

Kaskel Dersch - Derecho del Trabajo - Traducción de Ernesto Krotoschin - Editor Roque De Palma - Buenos Aires, Argentina.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Mexicano esta es tu Constitución - XLVII legislatura - Cámara de Diputados - 1969.

Nueva Ley Federal del Trabajo.

Pallares, Eduardo - Derecho Procesal Civil - Editorial-Porrúa, S. A. - México - 1966.

Pallares, Eduardo - Diccionario de Derecho Procesal - Editorial Porrúa, S. A. - México - 1966.

Pallares, Eduardo - Tratado de las Acciones Civiles - Ediciones Botas - México - 1945.

Rovaix, Pastor - Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917.

Trueba Urbina, Alberto - Comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo - Editorial Porrúa, S. A. - México - 1970.

Trueba Urbina, Alberto - Diccionario de Derecho Obrero - Ediciones Botas - 3a. Edición - México - 1957.

Trueba Urbina, Alberto - Nuevo Derecho del Trabajo - - Editorial Porrúa, S. A. - 1a Edición - México - 1970.

Trueba Urbina, Alberto - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo - Editorial Porrúa, S. A. - 1a. Edición - México - 1971.

Trueba Urbina, Alberto - Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo - Editorial Porrúa, S. A. - México - 1965.

I N D I C E

CAPITULO PRIMERO

LAS ACCIONES EN GENERAL

- A).- LA ACCION EN EL DERECHO PROCESAL.
- B).- CONCEPTO JURIDICO DE ACCION.
- C).- CLASIFICACION DE LAS ACCIONES EN EN GENERAL.

CAPITULO SEGUNDO

LAS ACCIONES EN EL DERECHO SOCIAL CONSTITUCIONAL

- A).- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL
- B).- LAS ACCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- C).- CLASIFICACION DE LAS ACCIONES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO TERCERO.

LAS ACCIONES CONTRADICTORIAS

- A).- CONCEPTO DE ACCION CONTRADICTORIA
- B).- CUALES ACCIONES PUEDEN SER CONTRADICTORIAS
- C).- SU REGLAMENTACION JURIDICA

- D).- EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES
CONTRADICTORIAS EN EL DERECHO
PROCESAL DEL TRABAJO.

CAPITULO CUARTO

LAS ACCIONES CONTRADICTORIAS A LA LUZ
DE LA TEORIA INTEGRAL.

- A).- LA INTERPRETACION EN LAS
ACCIONES CONTRADICTORIAS
- B).- LAS ACCIONES CONTRADICTORIAS A
LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL
- C).- CASOS PRACTICOS
- D).- JURISPRUDENCIA

CAPITULO QUINTO

APORTACIONES E INTERPRETACION DE LAS
ACCIONES CONTRADICTORIAS

CRITICA AL ARTICULO 722 DE LA NUEVA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

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