

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

Estudio de las Acciones Colectivas en
el Derecho Procesal del Trabajo.

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

Fernando Héctor Contreras Hernández



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

FACULTAD DE DERECHO.

"ESTUDIO DE LAS ACCIONES COLECTIVAS EN EL DERECHO
PROCESAL DEL TRABAJO".

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

MAESTRO: LICENCIADO J. ALBERTO CANDIANI

ALUMNO: FERNANDO HECTOR CONTRERAS HERNANDEZ

MEXICO, 1974.

CUENTA no. 6212558.

A LA MEMORIA DE MIS PADRES:

ANTONIO CONTRERAS Y

EUFRASIA HERNANDEZ.

A MIS HERMANOS:

RAUL, RODOLFO, GUILLERMO,

NAPOLEON Y PORFIRIO.

A MIS TIOS Y TIAS,
CON PROFUNDA GRATITUD.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS.

TEMARIO :

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO. - LA ACCION EN GENERAL, acepciones del vocablo, Concepto Jurídico; La Acción en el Derecho Procesal Civil; La Acción en el Derecho Procesal del Trabajo; Elementos de la Acción.

CAPITULO SEGUNDO. - CLASIFICACION DE LAS ACCIONES, En cuanto al sujeto titular de la acción; En cuanto a la causa de la acción; En cuanto al objeto de la acción; Acciones individuales y acciones colectivas; el nombre de las acciones.

CAPITULO TERCERO. - ACCIONES COLECTIVAS EN CUANTO AL SUJETO ACTIVO, Acción del Sindicato en defensa de los derechos individuales de sus miembros; Su naturaleza jurídica; Sus elementos; Su extinción.

CAPITULO CUARTO. - ACCION DE CELEBRACION Y FIRMA DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; Sujetos de la Acción; Causa de la Acción; Objeto de la Acción; Vía y forma de su ejercicio.

CAPITULO QUINTO. - ACCION DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; Sujetos; Causa; Objeto de la Acción; Vía y forma de su ejercicio.

CAPITULO SEXTO. - ACCION DECLARATIVA DE LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO; Sujetos de la Acción; Causa de la Acción; Objeto de la Acción; Vía y forma de su ejercicio.

CAPITULO SEPTIMO. - ACCION DE REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; Sujetos de la Acción; Causa de la acción; Objeto; Vía y forma de su ejercicio; Consecuencias jurídicas de la falta de ejercicio de la acción;

CAPITULO OCTAVO. - ACCION DE MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO COLECTIVAMENTE PACTADAS. - Sujetos; Causa; Objeto de la Acción; Vía y forma de su ejercicio,

CAPITULO NOVENO. - ACCION DE SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO; Sujetos; Causa; Objeto de la acción; Vía y forma de su ejercicio.

CAPITULO DECIMO. - ACCION DE TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO; Sujetos; Causa ; Objeto de la Acción; Vía y forma de su ejercicio.

CAPITULO DECIMO PRIMERO. - ACCION DE MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR EL EMPLEO DE MAQUINARIA O DE PROCEDIMIENTOS NUEVOS: Suje-

tos; Causa; Objeto de la acción; Vía y forma de su ejercicio.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

La Tesis que ahora presento a la consideración del Honorable Jurado, que habrá de ser tomada como base para el exámen profesional del sustentante, contiene un análisis que pretende ser objetivo y apegado a la realidad de la legislación que rige las relaciones obrero-patronales en la República Mexicana, en lo que se refiere al derecho de acción, y especialmente en lo que atañe a las acciones colectivas.

Para el autor de éste trabajo, resulta evidente la importancia que tiene el derecho de acción, no solamente desde el punto de vista teórico, doctrinario, sino desde el punto de vista de la realidad, en la aplicación cotidiana de las normas jurídicas proce = sales.

Si tomamos en cuenta que lo que distingue al Derecho de las demás disciplinas normativas, es la posibilidad de hacer que la norma jurídica sea cumplida por el obligado aún en contra de su voluntad, podemos apreciar la importancia esencial que para el Derecho tiene la acción.

Desde luego, la acción es únicamente un medio para lograr la actuación del Derecho, pero es un medio, un elemento cuya presencia no podemos eludir en todo procedimiento jurisdiccional.

A pesar de que no podemos negar tal importancia, en la doctrina aún no hay uniformidad en cuanto a la forma en que debe definirse al derecho de acción, ni en cuanto a la descripción de sus elementos.

En lo que sí hay actualmente común acuerdo, es en considerar a la acción como un derecho autónomo, con características y elementos que le son propios y que se trata de un concepto que puede ser estudiado y explicado con independencia de cualquiera otro concepto jurídico.

El tema central de estudio, en la tesis que se presenta, está constituido por las denominadas Acciones Colectivas, nombre que ya se distingue en la Jurisprudencia y en la Doctrina, aunque todavía no existe claramente especificado en la Ley.

Como decimos al principio, se trata de examinar con el mayor apego posible a la realidad, el articulado de la Ley Federal del Trabajo, y descubrir en ella la existencia de las Acciones Colectivas, para así determinar los elementos que las integran, la finalidad que se pretende con su establecimiento y la forma en que dichas acciones pueden ser ejercitadas por su titular.

A pesar de la pretensión de objetividad que nos anima, siempre expresamos ideas con un contenido subjetivo, es obvio que dichas ideas no nos han surgido por inspiración espontánea y o-

original, sino que se trata de ideas que provienen de otras muchas personas, aunque la expresión de las mismas no sea, casi nunca textual, por lo que solamente en pocas ocasiones citamos la obra de la cual provienen, listando al final las obras consultadas.

Deseo hacer patente mi agradecimiento para el Maestro, Sr. Licenciado J. Alberto Candiani, por su valiosa ayuda, dirección y crítica durante la elaboración de éste trabajo.

También quiero rogar al Honorable Jurado sea benévolo al juzgar esta tesis, pidiendo se disculpen los errores cometidos.

NOTA:

Con la finalidad de evitar repeticiones inútiles, en el presente trabajo debe entenderse, cuando no se indique expresamente el ordenamiento legal del cual provienen los artículos que se citan, o cuando hablamos de Ley en relación con alguna disposición vigente, que se trata de la Ley Federal del Trabajo vigente.

I

LA ACCION EN GENERAL.

Sumario: a). - La Acción en general, Acepciones del vocablo, Concepto jurídico; b). - La Acción en el Derecho Procesal Civil
c). - La Acción en el Derecho Procesal del Trabajo; d) . - Elementos de la Acción.

a). - La Acción en general, acepciones del vocablo.

Como ocurre frecuentemente en nuestro idioma, y en todos los lenguajes conocidos, las palabras suelen tener diferentes significados, de tal manera que el mismo vocablo identifica a varios conceptos, entre los cuales puede no haber relación.

Basta leer cualquier buen diccionario para que hallemos la palabra Acción significando, entre otras cosas, lo siguiente: "ejercicio de una potencia", "operación o impresión de cualquier agente en el paciente", "postura, ademán o actitud de los actores de teatro", "manifestación de agradecimiento" , "Título o documento que acredita la participación en el capital de una empresa o sociedad", "demanda judicial". (*)

Concepto jurídico.

Superada que fué la etapa de la venganza privada, en cuyo régimen a cada quién le era dable hacerse justicia por su propia

(*)DE TORO Y GISBERT, Miguel. - Nuevo Pequeño Larousse , Ilustrado. - Librería Larousse. París, 1962.

mano; cuando se estimó que la tolerancia al hecho de que cualquier persona vulnerada en sus derechos, pudiera por sí sola exigir, por su cuenta y riesgo, el respeto y la restauración plena de su ámbito jurídico lesionado, sin la intervención de autoridad alguna y sin más límite que el de sus propias fuerzas, significaba un principio de caos en la vida social, surgió, como antítesis de la venganza, el Derecho de Acción. (*)

Cuando el Poder Público tuvo suficiente fuerza para imponer sus determinaciones, el individuo adquirió con la Acción, la potestad de ocurrir ante la Autoridad para que por conducto de ésta fuera restituído en el goce y disfrute pleno de sus derechos menoscabados. Así el gobernante se encontró en aptitud de obligar al incumplidor o al delincuente a realizar en beneficio del ocurante, las prestaciones omitidas, a entregar lo debido o a reparar el daño producido y purgar una pena. (*)

Con la evolución de la Sociedad, evolucionó la Acción; si en un principio fué parte del Derecho de Petición in género, y como tal era potestativo para el individuo el ocurrir en demanda de justicia ante la Autoridad, bién pronto se convirtió en prohibición para todo ofendido de hacerse justicia por sí mismo.

Esta prohibición transformó a la Acción en una "obligación pública individual", como le llamó Duguit, de ocurrir necesari-

(*) Cfr. BURGOA, Ignacio. - El Juicio de Amparo. - Edit. Porrúa, México, 1966.

riamente ante la Autoridad, para lograr la actuación jurisdiccional aplicando la ley objetiva en favor del actor.

Como obligación es correlativa y concomitantemente un derecho subjetivo público, dado que es una facultad o posibilidad de actuar por parte del individuo y un imperativo para la Autoridad de resolver lo planteado a través del ejercicio de la Acción.

De ésta manera lo hallamos consignado en nuestra Ley Fundamental, en su artículo 17, cuando expresa en lo conducente : "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho...".

b) - La Acción en el Derecho Procesal Civil.

Es generalmente aceptado por los tratadistas, el hecho de que tiene prioridad en el tiempo el Derecho Civil, así como su correlativo Derecho Procesal Civil, antigüedad que ha permitido un mayor desarrollo de éstas disciplinas, de tal manera - que es en el Derecho Procesal Civil en donde se han desarrollado con mayor amplitud las teorías relativas a la Acción.

En general, podemos afirmar que todas las doctrinas tienden a establecer la naturaleza jurídica de la Acción, determinando en principio si es o nó un concepto jurídico autónomo, indepen-

diente y con características propias que permitan identificarlo, tras de lo cual se formula una definición del concepto.

Muchas y muy variadas son las teorías relativas a la Acción, básicamente podemos dividir las en dos grandes sectores el primero de los cuales niega que se trate de un concepto independiente, distinto del concepto genérico de derecho subjetivo, y el otro afirma que se trata de un concepto autónomo.

Quienes mejor han expuesto la tesis que identifica a la Acción con el derecho subjetivo, han sido, por una parte, Nicolás Coviello, y por la otra Hans Kelsen.

Para Coviello, la acción es simplemente una función del derecho subjetivo, y la define como: "la facultad de invocar la autoridad del Estado para la defensa de un derecho".

Coviello también afirma que la acción, desde un punto de vista puramente formal, equivale a la efectiva invocación de la Autoridad del Estado, para la protección de determinado derecho, en cuyo caso se trata de un mero hecho.

La acción como facultad, tiene dos aspectos: en un caso se halla como "potencialidad", en el otro como "actuación"; en su primer aspecto se confunde con el derecho subjetivo y pasa desapercibido, en tanto que en el segundo se destaca con tanta claridad que parece tener vida propia.

Las principales doctrinas que defienden la autonomía del derecho de Acción, son las que consideran a la acción como de recho abstracto, expuesta en Alemania por Degenkolb, en Italia por Alfredo y Hugo Rocco, en Hungría por Plosz, en Portugal por Dos Reis y en México, por Vázquez del Mercado; la que considera a la Acción como derecho concreto a tutela jurídica, sostenida por Wach, Stein, Holder, Gierke, en Alemania y Fadda, Simoncelli y Menestrina en Italia; la que considera a la Acción co mo derecho potestativo, de Weismann y Chiovenda.

Para los autores de la doctrina de la Acción como derecho abstracto, la acción es el derecho de cada ciudadano, como tal, de pretender del Estado el ejercicio de su actividad para la satisfacción de los intereses amparados por el derecho. (*)

Este derecho tiene las siguientes características:

Es un derecho subjetivo público, por que es correlativo de una obligación impuesta a ciertos órganos del Estado, denominados jurisdiccionales y cuya actividad consiste en aplicar normas generales a casos concretos, para la satisfacción y tutela de los intereses que éstas protegen.

Es un derecho relativo, por que corresponde a una obligación, de una persona individualmente determinada (Estado).

(*)ROCCO, Hugo, Derecho Procesal Civil, Trad. Felipe de J. Tena, México, 1939, pag. 152.

Es un derecho abstracto, pues puede ser ejercitado por cualquier persona, aún cuando no tenga un derecho material - que hacer valer. No se trata de un derecho frente al adversario, sino de una facultad correlativa de una obligación estatal.

Es entonces un derecho a obtener una sentencia, o mejor dicho a pedir la prestación de la función jurisdiccional.

La circunstancia de que el derecho material eventual --mente invocado por el actor, exista o nó en un caso especial, es indiferente, por que basta la simple protección in abstracto, de ese derecho, para que la acción pueda ejercitarse.

Por último, el derecho de Acción es ideal o inmaterial, puesto que no posee, por sí mismo, contenido pecuniario, sino que corresponde a cada ciudadano y se dirige a obtener una - prestación que siempre es la función jurisdiccional, desprovista de carácter económico.

Para los partidarios de la doctrina de la Acción como de recho concreto a tutela jurídica, la Acción no debe ser considerada como un derecho abstracto que corresponda a cualquier sujeto por el solo hecho de que tenga personalidad jurídica.

Sólo puede hablarse de derecho de Acción si concurren, un conjunto de requisitos, a los que llaman condiciones de la

acción y presupuestos procesales, y solamente puede pertenecer a quien tenga una facultad de índole material, y es siempre derecho concreto a la tutela jurídica del Estado.

Es la acción un derecho subjetivo público, frente al que se halla la obligación del órgano jurisdiccional de tutelar aquella facultad de índole material mediante una sentencia favorable, o como afirma Bulow, la acción es un derecho a sentencia justa.

Por su parte, Chiovenda sostiene la tesis de que la Acción es el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley.

Para Chiovenda existen tres clases de derechos subjetivos; los absolutos del derecho privado y a los cuales se denomina derechos reales, los relativos o personales y los potestativos, que se distinguen de los dos primeros en que frente a los potestativos no existe un deber correspondiente de otra persona, como ocurre en los demás. Para Chiovenda el derecho subjetivo es la expectativa de un bien de la vida, garantizada por la voluntad del Estado.

Según la tesis de Chiovenda, al ejercitarse el derecho de acción no se engendra obligación alguna a cargo del deman

dado, pero el ejercicio del derecho de acción es en muchos ca -
sos, condición indispensable para que pueda lograrse el cum -
plimiento coactivo de determinadas obligaciones. De este mo -
do el derecho de acción constituye un poder jurídico condicio -
nante de la función jurisdiccional, y produce una serie de efecu -
tos que pesan sobre el demandado, pero sin engendrar a cargo
del mismo ningún deber.

La Acción es un derecho autónomo, ya que puede exis -
tir desligado del derecho a la prestación, aunque entre ambas
facultades existen estrechas relaciones, una cosa es el de -
recho a la prestación y otra .bién diferente el poder de provo -
car la actuación del Estado.

La tesis que parece más completa, con mejor lógica y
razón, es la teoría de la Acción como derecho abstracto, por
lo que tiene una mayor aceptación entre los tratadistas, aun -
que en razón de que Alfredo y Hugo Rocco incluyen la nota del
interés, como elemento esencial del derecho subjetivo, es
criticada, ya que de no existir un interés no existiría tam -
po el derecho subjetivo.

c.) La Acción en el Derecho Procesal del Trabajo.

Se habla con mucha frecuencia de que el Derecho Proce -
sal del Trabajo es esencialmente diferente de las demás ra -

mas del Derecho Procesal, por cuanto que su finalidad primordial es la protección del trabajador frente al demandado, el patrón.

En nuestro Derecho Nacional, la Ley Federal del Trabajo establece ciertas prerrogativas en favor del trabajador, tanto en la forma de prestación de sus servicios, como en lo que se refiere a las normas a que debe someterse el procedimiento para dirimir los conflictos derivados de las relaciones jurídicas del trabajo.

Así encontramos que en los procesos, en los juicios, no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones; es suficiente que el trabajador indique el lugar donde prestaba sus servicios, precisando la actividad del patrón, sin estar obligado a conocer el nombre y apellido, o la denominación de su patrón; se reproduce de oficio la demanda del trabajador si éste no concurre a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, en tanto que la incomparecencia del demandado produce el efecto de que se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, se designan gratuitamente al actor los peritos necesarios; se inscriben sin pago de derechos los embargos

sobre inmuebles en el Registro Público en favor del trabajador, Los procesos del trabajo no causan impuestos, ni gastos ni costas a cargo del trabajador; Los convenios entre trabajadores y patrones únicamente son válidos si la autoridad competente dá su aprobación, y algunas otras medidas de protección al trabajador podemos hallar.

Sin embargo, también existen cargas o deberes que el trabajador debe cumplir durante el procedimiento, y que pueden resultar de mayor importancia que los beneficios que la ley le otorga.

Se requiere, por ejemplo, el impulso procesal a cargo del actor, las Juntas actúan a instancias del titular de la Acción, es necesaria la comparecencia, el escrito, la promoción para iniciar o continuar un procedimiento laboral, y hay establecida la prescripción y la caducidad de la acción por falta de promoción de parte interesada. (Arts. 516 a 522 inclusive y 726 de la Ley Federal del Trabajo).

Se declara confesa a la parte que no comparece a absolver posiciones estando debidamente citada y apercibida, o si se niega a responder, o si contesta con evasivas. (Art. 760, fr. VI, Ley Federal del Trabajo).

Además el procedimiento tiene que ajustarse estrictamente a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

tamente a derecho, pues el laudo tiene que fundarse y motivarse como lo ordena la Constitución. (Arts. 14, 16 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

Al igual que en las demás ramas del Derecho Procesal, en el del Trabajo se establece un camino a seguir, tendiente a obtener una verdad en un caso concreto, y se realiza una actividad que implica un razonamiento lógico-jurídico, y el procedimiento culmina con un acto de autoridad.

Establece nuestra Constitución en su artículo 133, su propia supremacía sobre cualquier norma vigente en el territorio nacional, bajo pena de nulidad de la norma que se halle en contradicción con la suprema.

Necesariamente, todo el Derecho tiene que construirse en torno a la Constitución, con los mismos principios básicos y no puede hallarse discordancia de las normas secundarias, ni entre sí ni en relación con la Constitución.

A mi manera de ver, pienso que el Derecho Procesal del Trabajo no puede ser esencialmente diferente a las demás ramas del Derecho Procesal, aún cuando sí tiene diferencias de forma que lo distinguen, de igual manera que distinguimos al Proceso Mercantil, y al Civil, y al Penal, esto es, que en ca-

da especie del Derecho Procesal se encuentran las mismas notas o características esenciales, las cuales hacen posible identificar a las normas pertenecientes a un determinado ordenamiento, como normas de Derecho Procesal.

Cuando en el lenguaje cotidiano utilizamos el término Acción, en relación a el derecho que se ejercita ante la Autoridad Jurisdiccional del Trabajo, implicamos la semejanza que éste derecho tiene con las Acciones que hay en los demás Derechos, diversos del Laboral.

Si tomamos en cuenta que la Acción es el derecho de cada ciudadano de pretender del Estado el ejercicio de su actividad para la satisfacción de los intereses amparados por la Ley, siguiendo a Rocco, podemos válidamente considerar que en el Derecho Procesal del Trabajo existen derechos que encuadran perfectamente dentro del concepto arriba transcrito, y que reúnen las características y elementos de toda acción, y que en conclusión, en el Derecho Procesal del Trabajo se encuentran verdaderas Acciones, que en lo esencial son idénticas a cualquier Acción.

Sin embargo, el hecho de que en lo básico y elemental sean iguales las acciones, no significa que en un

caso concreto sea imposible distinguirlas entre sí, puesto que cada acción tiene características propias que hacen posible su individualización en un momento determinado, como veremos con mayor detalle en los capítulos subsecuentes de esta misma tesis.

Si la acción, en el derecho Procesal del Trabajo, fuese esencialmente diferente, no podríamos ni siquiera llamarle acción, pues lo único igual a una acción es otra acción.

e). - Elementos de la Acción.

Siguiendo en parte el camino trazado por Chioven-
da, en su obra "Principios de Derecho Procesal Civil", podemos afirmar que todo derecho tiene necesariamente que referirse a un sujeto titular del mismo, a una persona, no sería posible la existencia de un derecho sin un titular, el titular del derecho de acción se denomina sujeto activo.

La Acción se ejercita ante una Autoridad, órgano del Estado facultado para resolver las cuestiones que le son presentadas dentro de su competencia, facultad que conforme a la teoría moderna de la acción como derecho abstracto, es en realidad una obligación del Estado frente

al sujeto activo, de ahí que la Autoridad es el sujeto pasivo de la acción.

Por regla general, la Acción se ejercita en contra de una persona, a quien se le exige el cumplimiento de determinadas prestaciones, el demandado, a quien Chioyenda considera como sujeto pasivo de la acción, y a quien el Dr. Trueba Urbina considera como sujeto pasivo de la pretensión procesal, distinguiéndolo del sujeto pasivo de la Acción.(*)

Existen ciertas y determinadas características que distinguen a los sujetos de la Acción en el Derecho del Trabajo: Por una parte, solo pueden ser sujetos de la acción aquellas personas que tengan la calidad bien de trabajadores, o sus causahabientes o bien de patrones o sus representantes. Por otra parte, en el Derecho del Trabajo ha surgido un tipo de personas propias del derecho de esta especie, Los Sindicatos. Existe además un caso típico y muy especial: La coalicción de trabajadores.

Todos estos sujetos pueden ser sujetos activos, y con excepción de la coalición de trabajadores, también pueden ser sujetos pasivos de la pretensión procesal.

Por lo que toca al órgano jurisdiccional del trabajo,

corresponde, en nuestro sistema legal, realizar esta función a las Juntas de Conciliación, accidentales o permanentes, y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto en el fuero federal como en el fuero local.

Cada Junta es un órgano colegiado, integrado por un representante de los trabajadores, un representante del Gobierno y un representante de los patrones. Sus determinaciones o resoluciones son válidas por mayoría de votos, y pueden hacer cumplir sus determinaciones las Juntas de Conciliación y Arbitraje, recurriendo incluso a la fuerza pública.

Toda acción se dá, surge, existe, por alguna razón que le dá origen, y que se resuelve de acuerdo con Chiovenda en la existencia previa de una relación jurídica entre dos o más sujetos, y la existencia de un estado de hecho contrario a dicha relación. Esta es la causa de la acción.

Por regla general, todo acto humano tiene una finalidad, un objeto al cual tiende dicho acto, en el caso de la acción aquello que se pide inmediatamente con su ejercicio es la actuación del órgano jurisdiccional, y además se pretende la obtención de una prestación a cargo del demandado, o la declaración en cierto sentido de la Autoridad, lo cual es el objeto mediato de la acción.

za jurídica colectiva la coalición de trabajadores, y los sindicatos, tanto de trabajadores como de patrones. Serán acciones individuales aquellas cuyo titular lo sea una persona física o moral, individualmente considerada.

Aunque aparentemente los sindicatos pueden identificarse con las personas morales, en razón de que también tienen personalidad jurídica propia, los sindicatos tienen una nota distintiva que se desprende de la Legislación Laboral: son organismos constituidos para la defensa de los intereses de clase, de colectividad.

b). - En cuanto a la causa de la acción.

Resulta determinante para esta clasificación, la naturaleza de la relación jurídica que dá origen a la acción, si la relación jurídica es de naturaleza colectiva, la acción será también de naturaleza colectiva.

Para determinar cuando una relación jurídica es de naturaleza colectiva o individual, debe establecerse la naturaleza de los intereses de los trabajadores que entran en lucha con los intereses patronales.

Cuando los intereses de los trabajadores individualmente considerados son los que determinan la relación jurídica que

El objeto mediato de la acción es el determinante en ésta clasificación. Como lo expresamos anteriormente, el objeto inmediato es el lograr la actuación del órgano jurisdiccional, lo cual ocurre en todas las acciones, de ahí que clasificaremos a las acciones en individuales y colectivas atendiendo a aquel bien jurídico a cuya adquisición tiende la acción.

La acción será colectiva cuando tienda a obtener, a través de la actividad jurisdiccional, la declaración de la existencia de un derecho, de un deber o de una relación jurídica - imputable a los trabajadores, considerados como grupo, clase o colectividad. Será individual cuando el derecho, deber o relación jurídica objeto de la acción sea imputable a un trabajador o patrón individualmente considerado.

También será colectiva la acción cuando con su ejercicio se pretenda obtener la constitución de un derecho, deber o relación jurídica para una colectividad de trabajadores, e individual si se refiere dicho derecho, deber o relación a un sujeto individualmente considerado.

e). - El nombre de las acciones.

Hoy en día, el nombre con que se distingue a cada acción, únicamente sirve como referencia, la Autoridad jurisdiccional no debe exigir la mención de un nombre determinado pa-

ra cada acción, con tal que se exprese con claridad la clase de prestación que se exija del demandado, así como el título o causa de la acción, ya que el órgano jurisdiccional al resolver la controversia, atiende a la naturaleza de la acción con base en los hechos planteados, conservando la facultad de aplicar las disposiciones legales procedentes, aunque las partes hubieran invocado equivocadamente otros preceptos, ya que a ellas corresponde alegar y probar los hechos y a la Autoridad aplicar el Derecho. (*)

En éste trabajo el nombre de las acciones se basa fundamentalmente en el objeto mediato de la acción.

La clasificación de las acciones en individuales y colectivas tiene cierta importancia en la práctica, puesto que la naturaleza de la acción determina la vía a seguir durante el procedimiento así como la legitimación activa y la procedencia o improcedencia de la acción.

(*) Cfr. en materia civil, Jurisprudencia # 6. - Apéndice del Semanario Judicial de la Federación. - Tercera Sala, fallos -- pronunciados de 1917 a 1965.

III

ACCIONES COLECTIVAS EN CUANTO AL SUJETO ACTIVO

Sumario: Acción del Sindicato de trabajadores en defensa de los derechos individuales de sus miembros:

a) Su naturaleza jurídica; b) Sus elementos; c) Su extinción.

a). - Su naturaleza jurídica.

Como establecimos en el capítulo segundo, una acción puede ser considerada como colectiva en razón de que el titular de la misma lo sea un sujeto de naturaleza colectiva, como es el caso del sindicato de trabajadores.

Sindicato, conforme a la vigente Ley Federal del Trabajo, es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, conforme el artículo 356.

De acuerdo con el artículo 374 de la misma Ley, los sindicatos son personas morales y tienen capacidad para defender, ante todas las autoridades, sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Por otra parte, siguiendo la letra de la ley, los sindicatos -- representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando

entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato. (Art. 375).

Así, pues, siendo un derecho y un deber para el sindicato, ya que es uno de sus fines, la defensa de los intereses de sus miembros, podemos concluir que el sindicato tiene acción para ejercitar directamente las acciones individuales que correspondan a sus agremiados, en tanto no exista disposición en contrario del trabajador.

Podría pensarse, que en éste caso, el sindicato actúa como un mandatario, en nombre y representación de cada uno de sus miembros, llegado el caso.

También podría pensarse que se trata de una gestión de negocios, en la que el sindicato oficiosamente actuaría con la finalidad de hacer efectivos los derechos que corresponden a una persona diferente.

Sin embargo, considero que no es ninguno de los casos citados, sino que estamos en presencia de una figura jurídica especial, propia del Derecho del Trabajo, con características propias que hacen posible su individualización para su estudio.

Ciertamente, la acción corresponde a, y solamente a, el Sindicato de Trabajadores.

Igualmente, el sindicato puede hacer valer su acción únicamente en defensa de los intereses de sus miembros, y no de otras personas ajenas a él.

Del mismo modo, el sindicato puede hacer valer su acción únicamente cuando existe una acción individual previamente, la cual corresponde a uno de sus miembros.

La acción del sindicato supone que el titular de la acción individual no ha ejercitado ésta.

La acción requiere para su ejercicio, exclusivamente la manifestación de voluntad del sindicato a través de sus órganos.

Toda manifestación de voluntad del trabajador, en contra de la actuación del sindicato, produce el efecto de que cese la intervención del sindicato, sin embargo, el propio trabajador puede continuar el procedimiento iniciado a instancias o por medio de la actuación del sindicato.

No obstante que se trata de la defensa de los intereses particulares de un trabajador, la acción que ejercita el sindicato mantiene su carácter de colectiva, ya que solamente el sindicato, actuando como tal, a través de sus órganos representativos es el titular de dicha acción.

b). - Sus elementos.

Sujeto Activo: El Sindicato de trabajadores a través de sus órganos representativos.

Sujeto pasivo: Por una parte el demandado, persona física o moral, como sujeto pasivo de la pretensión; por la otra, Las

Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, según sea la competencia.

Causa de la Acción: La relación jurídica existente entre el - sindicato actor y el trabajador titular de la acción individual.

Objeto de la Acción: El ejercicio de la acción individual correspondiente al trabajador.

c). - Extinción de la Acción.

La acción se extingue por el ejercicio de la acción individual del trabajador sindicalizado, por su propia cuenta y riesgo.

Por la manifestación del trabajador, en cualquier fase del - procedimiento, en el sentido de que cese la actuación del sindicato. (Art. 375).

**ACCION DE CELEBRACION Y FIRMA DE CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO**

Sumario: a) Sujetos de la acción; b) Causa de la acción; c). - Objeto de la acción; d) Vía y forma de su ejercicio.

a). - Sujetos.

Sujeto activo. - Conforme a nuestra Ley vigente, el sujeto activo de la acción de celebración y firma de contrato colectivo de trabajo, lo es uno o varios sindicatos de trabajadores.

Puede ser sujeto activo de la acción una pluralidad de sindicatos, cuando conforme a lo dispuesto por el artículo 388, fr. II, los sindicatos gremiales mayoritarios, establecen un acuerdo entre ellos, para exigir la celebración del contrato colectivo a uno o varios patrones o sindicatos de patrones.

Sujeto pasivo. - Es sujeto pasivo de la acción o pretensión procesal, un patrón, varios patrones, un sindicato o varios sindicatos de patrones que empleen trabajadores miembros del o de los sindicatos actores, de acuerdo con lo establecido por el artículo 387 de la Ley.

b). - Causa de la acción.

Como causa de la acción, podemos señalar la existencia de

la relación jurídica resultante de los supuestos siguientes:

1. - La existencia de uno o varios contratos individuales de trabajo en una empresa o establecimiento.
2. - La existencia de un vínculo jurídico entre los trabajadores de dicha empresa o establecimiento y un sindicato de trabajadores, en razón de ser miembros del mismo.
3. - La existencia de la obligación legal del patrón de celebrar un contrato colectivo de trabajo cuando se lo exija el sindicato al cual pertenecen los trabajadores de su empresa o establecimiento.

Asímismo es causa de la acción la situación de hecho que - está en oposición a la anterior relación jurídica señalada, y - que consiste en:

1. - La inexistencia de un contrato colectivo que rija las condiciones generales según las cuales debe prestarse el trabajo en la empresa, y
2. - La negativa del patrón a celebrar el contrato colectivo de trabajo.

c). - Objeto de la acción.

El objeto mediato de la acción es la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo.

Desde luego, el estudio del contrato colectivo de trabajo, corresponde a la disciplina conocida como Jurisprudencia Técnica

ca, entendida como aquella que "tiene por objeto la exposición ordenada y coherente de los preceptos jurídicos que se hallan en vigor en una época y lugar determinados, y el estudio de los problemas relativos a su interpretación y aplicación". (*)

El concepto de contrato colectivo de trabajo, pertenece a los llamados conceptos históricos o contingentes, y que son aquellos que no aparecen en todo ordenamiento positivo, ya que son nociones históricamente condicionadas, que surgen para resolver una necesidad social en una época y lugar determinados. (*)

De tal manera que, conforme a nuestro ordenamiento positivo, debemos entender como contrato colectivo, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Art. 386)

Como elementos esenciales del contrato colectivo de trabajo, encontramos los siguientes:

1. - Nombre de los contratantes, o su denominación.

(*).-GARCIA MAYNES, Eduardo. - Introducción al estudio del Derecho, Cap. IX. - México, 1966, Edit. Porrúa.

2. - Domicilio de los contratantes.

3. - Expresión del término de vigencia del contrato, o la expresión de ser celebrado por tiempo indeterminado o para obra determinada.

4. - Expresión de los salarios de los trabajadores.

Como elementos naturales de todo contrato colectivo, entendiendo que si no se expresan se estará a lo que la Ley dispone al respecto, encontramos los siguientes:

1. - La duración de la jornada de trabajo.

2. - Los días de descanso.

3. - La duración de las vacaciones.

Como elementos accidentales del contrato colectivo de trabajo, encontramos los siguientes:

1. - El establecimiento de comisiones para la realización de determinadas actividades de índole social, cultural; fondo de ahorro, fomento del deporte, cooperativas de consumo, recreativas, fomento de las artes, etc.

2. - El establecimiento de la cláusula de exclusión por admisión, es decir, la obligación para el patrón de admitir como trabajadores de su empresa exclusivamente a trabajadores que sean miembros del sindicato contratante.

3. - El establecimiento de la cláusula de exclusión por separación, consistente en la obligación para el patrón de sepa-

rar de su empleo a todo aquél trabajador que deje de ser ---- miembro del sindicato contratante, mediante aviso del propio sindicato.

4. - El establecimiento de la cláusula por virtud de la cual el sindicato contratante tiene la titularidad de un determinado número de plazas en la empresa, las cuales deben ser ocupadas por los trabajadores del sindicato.

5. - Las demás estipulaciones que se pacten por los contratantes.

La ausencia de éstas estipulaciones en el contrato colectivo, no afectan la existencia del mismo como contrato colectivo de trabajo.

Como requisitos especiales de validez, requiere:

1. - El contrato deberá celebrarse por escrito, por tripli-- cado.

2. - El contrato deberá depositarse ante la Junta competente

3. - El contrato deberá celebrarse cuando menos, en igualdad de condiciones a las ya existentes en los contratos individuales vigentes en la empresa o establecimiento.

4. - El contrato colectivo jamás podrá celebrarse en condi-- ciones inferiores a las establecidas por la Ley. (Artículos -- 386 a 403 inclusive).

Además, el contrato colectivo de trabajo, por disposición

del artículo 396 de la Ley, se aplica a todas las personas -- que trabajan en la empresa o establecimiento, incluso a los trabajadores de confianza, salvo pacto en contrario por lo -- que a éstos respecta, en los términos del art. 184.

Igualmente, el contrato regirá las actividades de la empresa a pesar de que el patrón se separe del sindicato patronal que lo celebró. (Art. 402).

Si el sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo de trabajo se disuelve, continuarán vigentes las condiciones pactadas en el contrato colectivo indefinidamente, conforme al artículo 403.

En caso de que el contrato se extinga por mutuo consentimiento, las condiciones de trabajo continuarán en vigor en la empresa también indefinidamente, según el art. 403.

De lo ya expuesto, podemos considerar válidamente, que el contrato colectivo de trabajo es una figura jurídica, propia del Derecho del Trabajo con elementos y características particulares, bien definidas, y que produce efectos igualmente determinados que permiten identificarlo en su individualidad, esto es, que no es igual a otra figura existente en el Derecho, a pesar de que siendo jurídica conserve en su estructura las categorías fundamentales, a saber, los conceptos de sujeto, derecho subjetivo y deber jurídico.

Podemos considerar que el contrato colectivo de trabajo, es un concepto que se refiere a un lugar y a una época determinados, por lo que es un concepto histórico o contingente, y que persiguiendo una finalidad concreta, el establecimiento de condiciones generales de trabajo, realiza uno de los fines del Derecho, en mayor o menor medida.

Establecer los fines del Derecho, y la jerarquía de los valores a realizar como metas del Derecho, corresponde a la Axiología Jurídica, rama de la Filosofía Jurídica que se refiere al estudio de los valores que el orden jurídico debe alcanzar, disciplina que puede justificar el por qué de las figuras jurídicas conocidas, y consecuentemente explicar la razón de las consecuencias jurídicas que se obtienen con el establecimiento de cada una de dichas figuras. (*).

La denominación Contrato Colectivo de Trabajo, es eficaz en tanto nos sirve como medio generalmente reconocido para identificar a la institución o figura de que venimos hablando, circunstancia necesaria para poder entendernos.

Hay infinidad de teorías acerca del Contrato Colectivo de Trabajo, todas las teorías discrepan al tratar de explicar el por qué se aplica el contrato a personas ajenas a las partes

(*). Cfr. GARCÍA MAYNES, Eduardo, Op. cit. Cap. IX.

la cual al evolucionar convirtiéndose en acción, tiende a --
modificar a la realidad, lo que hace que el hombre nueva---
mente produzca otra idea, y así sucesivamente.

Evidentemente, el Derecho del Trabajo se aplica en un de
terminado sector de la vida social, es la vida en sociedad -
la que ha originado al Derecho del Trabajo, y es éste el que
pretende cambiar al sector social que rige, y de hecho lo -
hace, pero no podemos pensar que la vida en sociedad ha --
creado únicamente al Derecho del Trabajo, ni que solamen--
te el Derecho del Trabajo va a cambiar totalmente a la Socie
dad.

La actividad del hombre en sociedad es terriblemente com
pleja, resulta asombroso que sobrevivamos en un mundo en
el cual se entrecruzan una inmensa serie de acciones, reac
ciones, procesos y relaciones interhumanas tan diversas en
tre sí, y con tan gran celeridad que apenas nos enteramos de
ellas, y que sin embargo, influyen en cada uno de nosotros -
aún cuando no nos demos cuenta. (*)

Especialmente activo es el campo de la Economía, campo
al cual pertenece la satisfacción de nuestras necesidades bá -
sicas, y que es el que ha originado directa o indirectamente
a nuestro Derecho del Trabajo, tal como lo conocemos, lo --

(*) Cfr. TOFFLER, Alvin. - El Shock del Futuro, México, --
1974, Fondo de Cultura Económica.

cual debería resultar evidente para todos, pues si nuestra - economía fuera distinta, nuestro Derecho del Trabajo sería distinto, o tal vez ni siquiera sería necesario, ¿frente a --- quién se haría valer el derecho del trabajador si no existiera un patrón?, ¿frente a quién hace valer sus derechos como trabajador quien es propietario de sus medios de producción?

A mi modo de ver, el contrato colectivo, tal como lo conocemos, es un avance en el perfeccionamiento del Derecho, -- dentro del camino que ha venido siguiendo nuestro sistema - social, cuyas metas aún parecen nebulosas, en razón de que, como lo expresamos anteriormente, avanzamos a base de experiencias, pues nadie puede predecir exactamente los acontecimientos futuros.

Decíamos que es un avance, en virtud de que representa la conciencia, el conocimiento y el convencimiento, (ciertamente relativo, puesto que aún hay muchas fuerzas opuestas), de que la única manera de vivir o sobrevivir en la sociedad, es la coordinación, tanto de intereses subjetivos, como de actividades; de deseos, de aspiraciones, de metas a seguir.

Obtener una perfecta coordinación de actividades, de ideas de metas, es prácticamente imposible, ni aún en los más rí-

gidos sistemas políticos podría darse, de ahí que se busque la mayor y mejor coordinación posible, entre todos los miembros de una sociedad.

Someterse a una coordinación, implica restricciones al libre albedrío de cada uno de los individuos, implica sometimiento a reglas de conducta, implica el establecimiento de límites a la actividad de cada quién.

Si, como sucedía en épocas pretéritas, permitimos que cada quién establezca sus propios límites a su actividad, si dejamos que el libre juego de las fuerzas encuentre su equilibrio, si dejamos hacer, si dejamos pasar, obtendremos los resultados ya conocidos.

Es entonces, necesario establecer límites a la acción de quien se coloque en los supuestos preestablecidos, límites que beneficiarán a la colectividad, a la Sociedad, que en última instancia es un conjunto de individuos, de sujetos determinables en cada caso concreto.

Naturalmente, los límites que a mi actividad se señalen podrán beneficiarme en la medida en que evitan la actividad incontrolada, que solo puede llevar a la destrucción, de ahí que, o bien me señalo mis propios límites o bien me son señalados por una entidad ajena a mí.

De ahí que en el contrato colectivo se dá oportunidad a las partes para establecer por sí mismas las condiciones en que deban prestar sus servicios los trabajadores, pero si no se ponen de acuerdo, será la Autoridad la que con base en la realidad económica de la empresa determine las condiciones generales según las cuales debe prestarse el servicio

Al coordinar actividades, al establecer límites a la actividad, se establece una cierta dirección, un cierto sentido hacia el cual se dirigen las actividades, se orientan hacia una meta, hacia una finalidad.

En muchas ocasiones, casi siempre, el interés particular de cada quién es opuesto al interés de los demás, en razón de que se trata de algo subjetivo, que parte de cada quién desde su particular punto de vista, acorde a sus propias necesidades, estímulos, deseos, fines.

Si cada quién sigue sus propios impulsos y orienta su actividad exclusivamente en interés propio, necesariamente chocará con la actividad de otro sujeto, y la de ambos chocará con la de otros muchos, produciendose de esa manera un caos un desorden, que puede repercutir, o mejor dicho, que repercute en toda la colectividad.

Necesario es, entonces, un orden jurídico para evitar --- conflictos y en caso de que se presenten, como inevitable----

mente sucede, se llegue a una solución pacífica de los mismos.

Evidentemente, una empresa constituye una agrupación de personas, una colectividad, que con diferentes capacidades, diferentes aptitudes, actividades y medios persiguen una finalidad común: la producción de bienes o de servicios o ambos.

El fin primordial de una empresa es entonces la producción, lo cual implica la creación de una riqueza económica, de la cual van a nutrirse los trabajadores, el patrón y la propia empresa.

Es entonces, aquí en donde debe manifestarse una vez más la coordinación, si se produce una riqueza, debe distribuirse entre todos los que contribuyeron a su creación; pero obviamente, el patrón pretenderá quedarse con la mayor parte de ella, si no es que con la totalidad, y cada uno de los trabajadores a su vez, querrá obtener más que los otros, buscando satisfacer su propio y particular interés.

Por otra parte, es notorio que cada empresa es diferente a las demás, aunque produzcan lo mismo, puesto que se encuentran sujetas a diferentes circunstancias, no es lo mismo vender un producto en un mercado distante cinco kilómetros que venderlo a quinientos kilómetros de distancia; No es igual producir con las mejores técnicas que en forma rudimentaria, --

tampoco es igual producir pagando derechos de patente que -- producirlo con técnicas propias que si consisten en fórmulas o procedimientos desconocidos para la competencia reducen en -- gran escala los costos de producción.

En términos de pérdidas y ganancias, no es lo mismo para un patrón emplear trabajadores jóvenes que ganan poco y rin-- den mucho, que emplear trabajadores de edad avanzada, que -- van perdiendo energía y ganan mucho más en razón de las preg-- taciones adquiridas con el transcurso del tiempo.

Es así, que la Ley no puede a priori establecer condiciones de trabajo que resulten eficaces en cada caso, de ahí que se -- otorga facultad a los trabajadores, que son los que viven las -- condiciones según las cuales prestan sus servicios, para que determinen, con arreglo a la situación real de la empresa, las condiciones en las que van a prestar sus servicios.

Ahora bién, determinar en cada caso que es lo justo y qué lo injusto, es un problema prácticamente insoluble, de ahí que se considere preferible establecer determinadas condiciones, a -- efecto de que cada quien tenga la seguridad de que si se sitúa en determinado supuesto obtendrá determinadas consecuencias.

Es entonces, en razón de la necesidad social de coordinar lo intereses particulares y sociales, y de establecer una seguri-- dad para quienes intervienen en el proceso social de producción

de bienes y servicios, que se establece la aplicabilidad de las condiciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo, por igual a quienes son partes integrantes del sindicato contratante y a quienes no lo son dentro de la empresa.

Por las mismas razones, continúa obligado el patrón miembro de un sindicato contratante, a pesar de que se separe del sindicato.

Por ello también, aunque se extinga el contrato o se disuelva el sindicato de trabajadores las condiciones pactadas seguirán vigentes en la empresa.

Debido a la misma necesidad social de coordinar actividades es que el sindicato de trabajadores expresa la voluntad del grupo o de la clase que representa, puesto que no sería posible -- en todos los casos obtener unanimidad de decisiones si se -- consultara a cada trabajador en particular.

Sin embargo, el interés de la colectividad está sobre las disposiciones pactadas en un contrato colectivo, lo que se manifiesta cuando conforme a la realidad se hace necesario modificar el contrato colectivo, como se verá más adelante.

d). - Vía y forma de su ejercicio.

La vía más usual, puesto que es más efectiva, es la de huelga, sin embargo, de la Ley Federal del Trabajo se desprende

la posibilidad de seguir el procedimiento ordinario para la resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Una vez suspendidas las labores por la huelga, las partes - pueden someterse al arbitraje de una persona o comisión libremente elegida, o bién al arbitraje de la Junta, siguiéndose en éste caso el procedimiento ordinario para la resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, todo lo cual se desprende de las disposiciones contenidas en los artículos 450 fr. II, 469, 470, y del 789 al 815 de la Ley Federal del Trabajo.

ACCION DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO.

Sumario: a) Sujetos; b) Causa; c) Objeto de la Acción; d) Vía y forma de su ejercicio.

a). - Sujetos.

Son sujetos de ésta acción, como sujeto activo el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, siendo necesario que en el momento de ejercitar la acción tenga la titularidad.

Aunque del contrato colectivo pueden derivarse derechos individuales para ciertos y determinados trabajadores, existen asimismo derechos que únicamente corresponden a los trabajadores considerados como clase, como grupo, como colectividad, y los cuales son ejercitados por el sindicato.

Dentro de cada contrato colectivo, existen derechos que únicamente pueden ser exigidos por la asociación sindical, tales como el derecho a que solamente laboren en la empresa los miembros del sindicato contratante, desde luego sin perjuicio de los trabajadores que ya laboraban con anterioridad en la empresa y que al celebrarse el contrato colectivo no quieran afiliarse al sindicato; el derecho a que sean excluidos de la empresa los --

trabajadores que dejen de ser miembros del sindicato contratante; el derecho a que un determinado número de plazas o empleos sean permanentemente ocupados por miembros del sindicato; el derecho a que se otorguen becas ; a que se establezca un seguro de vida y cualquier otro derecho que se pacte por el sindicato y que resulte a cargo de la empresa en el contrato colectivo.

En cada uno de estos casos, se dá una acción colectiva, en la cual el sujeto pasivo de la acción lo es el patrón contratante.

b). - Causa de la acción.

La causa de la acción es la situación jurídica resultante del vínculo contractual colectivo, celebrado conforme a la ley, y - que se traduce en deberes y derechos para las partes. La violación que directamente afecte los derechos de los trabajadores colectivamente considerados, conforme se pactó en el contrato colectivo, constituye el hecho generador de la acción.

c). - Objeto de la acción.

Exigir el cumplimiento por parte del patrón, de las normas pactadas en el contrato colectivo de trabajo, en beneficio de los trabajadores de la empresa, es el objeto de la acción;

d). - Vía y forma de su ejercicio.

A elección del sujeto activo, éste puede seguir el procedimiento de huelga, cosa que generalmente hace, aunque existe la posibilidad de seguir el procedimiento ordinario -- para la resolución de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica o económica según el caso.

VI

ACCION DECLARATIVA DE LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO.

Sumario: a) Sujetos de la acción; b) Causa de la Acción ; c) Objeto de la acción; d) Vía y forma de su ejercicio

a) - Sujetos.

Siendo permitido por la Ley, el establecimiento de diversos tipos de sindicatos, puede ocurrir que en un momento dado varios sindicatos tengan miembros suyos trabajando en una misma empresa, lo cual daría a cada uno de ellos la facultad de exigir la celebración y firma de un contrato colectivo, pero además, si ya existe celebrado un contrato colectivo, cada uno de dichos sindicatos pretenderá ser titular, y administrar el contrato colectivo de trabajo ya existente.

Con la finalidad de resolver los conflictos que se presenten en relación con la titularidad y administración del contrato colectivo, la ley establece en el artículo 388, que tendrá derecho a celebrar el contrato, o a ser titular según se puede deducir del artículo 389, el sindicato que cuente con la mayoría de los trabajadores dentro de la empresa cuando concurren varios sindicatos de empresa, o cuando concurren varios sindicatos de industria, o varios sindicatos nacionales de industria, o unos y otros de éstos.

Si la concurrencia, es de sindicatos gremiales, y éstos se ponen de acuerdo el contrato colectivo que se firma es solo uno, y en el se determina quién y como vá a administrarlo, mas si no llegan a un acuerdo, cada sindicato gremial tiene derecho a celebrar su propio contrato colectivo de trabajo, lo que casi siempre traé consigo perjuicios para la empresa, para los trabajadores y para los consumidores, pues se dá el caso de que la producción se suspende por descición de una minoría que se halle inconforme.

Si concurren sindicatos gremiales con sindicatos de empresa o industriales, existe la posibilidad de que el sindicato gremial celebre su propio contrato de trabajo si cuenta con la mayoría de los trabajadores que siendo de la misma profesión u ofi cio laboren en la misma empresa, aunque en total, el sindicato de empresa o industrial cuente con la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Ahora bién, uno de los derechos del trabajador, y en general de todo habitante de la República Mexicana, es el de la libertad para pertenecer o nó a determinada asociación, consagrada como garantía individual en la Carta Magna y rerproducida, en lo que se refiere a la materia del trabajo, por el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.

Si existen varios sindicatos en una empresa, y si nadie se encuentra obligado a pertenecer a un determinado sindicato, desde luego, en principio y conforme al texto legal, es lógico concluir que el número de afiliados a un sindicato puede variar, aumentando o disminuyendo.

Si para ser titular de un contrato colectivo y consecuentemente administrador del mismo, se requiere una mayoría de trabajadores determinada por la Ley, al disminuir el número de afiliados al sindicato titular, éste pierde dicha titularidad como lo establece el artículo 389 de la Ley.

Debemos aclarar, que el Sindicato titular cuenta con sus propias y efectivas defensas para evitar que ocurra la pérdida de la mayoría de miembros, pero son defensas que se imponen a la parte patronal en el contrato colectivo, por lo que si no se pactan éstas, el sindicato titular puede llegar a perder la mayoría de miembros que se requiere por Ley, e incluso puede desaparecer.

Las defensas de que hablamos, son principalmente, las cláusulas de exclusión por admisión, de exclusión por separación y la cláusula de titularidad o propiedad de plazas.

Obviamente, la pérdida de la titularidad del contrato debe ser declarada por la Autoridad del Trabajo competente, que

en éste caso es la Junta de Conciliación y Arbitraje, de modo que es necesario ejercitar la acción declarativa de la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo.

Entonces, el sujeto activo será el sindicato que considere que cuenta con la mayoría de los trabajadores de la empresa, en la forma que establece la Ley; Si decimos que es facultad del sindicato actor estimar por sí mismo que cuenta con la mayoría, es por que no requiere comprobar al ejercitar la acción que cuenta con la mayoría, ya que esa circunstancia es precisamente lo que constituye el fondo del negocio y que se vá a probar dentro del procedimiento.

Naturalmente, existe la obligación, para cada sindicato, de informar a la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que están registrados, cada tres meses por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros, pero es una obligación que no se cumple, por que no tiene sanción, y por que aún cuando se hiciera cumplir, resultaría ineficaz para determinar la mayoría de trabajadores que es necesaria para ser el titular del contrato colectivo de trabajo.

De modo y manera que, si el sindicato no se procura las defensas de que hablamos con anterioridad, se encuentra expuesto a que no solamente los sindicatos que ya existen en la em-

presa, sino cualquier sindicato oportunista le demanden la titularidad del contrato colectivo, situación que propicia la corrupción de los dirigentes sindicales, sobre todo de los - sindicatos de industria, de los sindicatos nacionales de industria, que tienen conforme a sus estatutos un mayor campo de acción, puesto que, engañando a los trabajadores con los ofrecimientos de mejores condiciones de trabajo, y presionando fuertemente a la parte patronal, demandan la titularidad del contrato con la única finalidad de obtener un beneficio personal.

En efecto, un dirigente sindical de éste tipo, primordialmente pretende obtener, en el mejor de los casos, la titularidad del contrato, lo que le dá una participación económica consistente en el manejo de las cuotas sindicales y los fondos del sindicato, amén de la fuerza política que representa ser líder de un gran número de trabajadores, y en el peor de los casos obtener una ganancia ilícita, al desistirse, coludido con el patrón, de la acción intentada, ya que a la parte patronal le interesa mantener la tranquilidad en su -- centro de trabajo, y si lo logra en condiciones de trabajo - que le permiten obtener grandes ganancias, mejor.

Por lo que toca al sujeto pasivo de la acción, éste lo es

por una parte, el sindicato titular del contrato colectivo, y por otra parte, el patrón o patronos obligados por dicho contrato colectivo de trabajo.

b). - Causa de la acción.

La situación jurídica causa de la acción, la constituyen los siguientes elementos:

1. - La existencia de un contrato colectivo de trabajo.

2. - La existencia de uno o varios sindicatos dentro de la empresa sujeta a dicho contrato colectivo, diferentes del sindicato actor, y que tienen la titularidad del contrato.

3. - La existencia de trabajadores dentro de la empresa, y que son miembros del sindicato actor.

La situación de hecho causa de la acción será:

1. - La adquisición, por parte del sindicato actor, de un número de miembros que constituyan la mayoría requerida por la Ley para ser titular del contrato colectivo.

2. - La consecuente pérdida de la mayoría por parte del sindicato titular del contrato colectivo.

c). - Objeto de la acción.

El objeto de la acción lo es el obtener de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, la declaración de que el sin-

dicato actor cuenta con la mayoría requerida para ser titular del contrato colectivo vigente en la empresa, y en consecuencia la pérdida de la titularidad del contrato por parte del sindicato demandado, así como la declaración de que en lo sucesivo, el sindicato actor tendrá la administración del contrato colectivo.

d). - Vía y forma de su ejercicio.

La acción se ejercita en el procedimiento especial que establece la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo Sexto, del Título Catorce, comprendido de los artículos 782 al 788.

VII

ACCION DE REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .

Sumario: a) Sujetos de la acción; b) Causa de la acción; c) . - Objeto de la acción; d) Vía y forma de su ejercicio; e) Consecuencias jurídicas de la falta de ejercicio de la acción.

a). - Sujetos de la acción.

Tanto el sindicato titular del contrato colectivo, como el patrón contratante, pueden ser sujeto activo de la acción.

Cuando hay varios sindicatos contratantes, será sujeto activo el sindicato de trabajadores que represente cuando menos el cincuenta y uno de los miembros de todos los sindicatos, o bién, los sindicatos que representen la misma mayoría. Si el contrato se celebró por varios patrones o sindicatos de patrones, será titular de la acción, el patrón o patrones, sindicato o sindicatos patronales que cuenten como sus trabajadores al cincuenta y uno por ciento de los trabajadores afectados por el contrato.

El sujeto pasivo de la acción, lo será la contraparte contratante del contrato colectivo sujeto a revisión.

b). - Causa de la Acción.

La causa de la acción se desprende de la existencia de una norma de caracter obligatorio, contenida en el artículo 399

de la Ley, que ordena presentar una solicitud de revisión del contrato colectivo de trabajo, por lo menos sesenta días antes:

1. - Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

2. - Del transcurso de dos años si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.

3. - Del transcurso de dos años, en los casos de contratos por tiempo indeterminado o para obra determinada.

La situación de hecho que constituye también causa de la acción, es el cumplimiento, por el transcurso del tiempo, de los términos señalados, contados a partir de la fecha estipulada en el contrato, o en su defecto, a partir de la fecha en que fué depositado el contrato colectivo de trabajo ante la Autoridad competente.

c). - Objeto de la acción.

Revisar el contrato colectivo de trabajo, a fin de ajustar las condiciones que contiene a la realidad económica y social del momento de revisión, modificandolo o nó, según convenga a las partes.

d). - Vía y forma de su ejercicio.

Es procedente la vía especial de huelga, conforme a la fracción III del artículo 450 de la Ley.

Si declarada la huelga, suspendidos los trabajos, no se llega a ningún convenio para la revisión del contrato, es procedente el arbitraje, en cuyo caso, las partes pueden someterse a la Junta de Conciliación y Arbitraje, siguiendo entonces el procedimiento ordinario para la resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, en los términos de los artículos 783 a 788 inclusive.

e). - Consecuencias jurídicas de la falta de ejercicio de la acción.

De acuerdo con lo que establece el artículo 400 de la Ley de la materia, la falta de ejercicio de la acción, trae como consecuencia que se tenga por prorrogado el contrato colectivo por un término igual a aquel por el cual se celebró, o que siga vigente por tiempo indeterminado.

VIII

ACCION DE MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO COLECTIVAMENTE PACTADAS

Sumario: a). - Sujetos de la Acción; b). - Causa de la Acción ;
c). - Objeto de la Acción; d) - Vía y forma de su ejercicio.

a). - Sujetos.

Establece el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, que "los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de la Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I. - Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II. - Cuando el aumento en el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo. . . "

De lo anteriormente transcrito, podemos obtener los siguientes razonamientos:

1. - Es posible modificar las condiciones de trabajo contenidas en un contrato colectivo o en un contrato-ley.

2 - Dicha modificación de condiciones puede hacerse durante la vigencia de los contratos colectivos o los contratos-ley, independientemente de la posibilidad de modificarlas durante el período de revisión de los contratos.

3. - La modificación de las condiciones de trabajo, puede hacerse, siempre que se den los supuestos contenidos en la Ley.

4. - Se concede acción tanto a los trabajadores como a los patronos para que estén en aptitud de solicitar la modificación de dichas condiciones de trabajo.

5. - Esta acción permite, alcanzar la justicia social, de modo que dentro de una seguridad establecida en un contrato colectivo se establezca una flexibilidad, buscando el equilibrio de los factores económicos acorde con la realidad social, que es, por su característica esencial, dinámica y cambiante.

En efecto, en capítulos anteriores hemos dicho que el Derecho del trabajo regula una actividad de mucha importancia para la vida social, la actividad productiva de bienes y servicios, hemos dicho asimismo, que dicha actividad social es particularmente compleja, y sujeta a multitud de circunstancias, imprevisibles en grado exacto.

Todos somos testigos de la sorprendente velocidad con que la vida humana cambia en nuestros días. En materia económica, la velocidad con que cambian las cosas ha sido extraordinariamente acelerada, y es del dominio público la existencia de graves y profundos cambios en la economía mundial en so-

lo pocos días, principalmente durante el año 1973, y que aún continúan, sin que los dirigentes de las naciones puedan detener a voluntad los cambios que se producen.

Ciertamente los cambios radicales se han producido a escala mundial, con un solo día de diferencia el valor adquisitivo de las monedas ha variado, a veces con diferencia de horas.

Múltiples y muy variadas son las causas que provocan cambios económicos en un territorio determinado, por ejemplo: Una mala cosecha, una guerra, aumento de salarios sin aumento de producción, expansión o restricción en el crédito, devaluación monetaria, encarecimiento de materias primas o maquinaria importada, aumento inusitado en la demanda de exportaciones ya que al producir más se aumentan los costos de producción y luego los precios de venta y entonces aumenta el dinero circulante, por el incremento importante de capitales extranjeros que aumentan el dinero circulante, etc.

Si se devalúa el dólar, si aumenta el precio del oro, si el petróleo aumenta su valor, si por causa de una guerra se impide el libre tránsito de mercancías, si se inventa un sustituto de la fibras naturales que produce nuestro país, de to--

dos modos existen factores que escapan al control de un país determinado en un momento dado.

Por todo ello, creo que es una buena medida el establecimiento de la acción que estudiamos, como un recurso para lograr el ajuste de las condiciones pactadas en el acuerdo colectivo con la realidad económica y social del momento.

Si bien es cierto que debe buscarse una estabilidad económica, como factor necesario para el progreso y bienestar social, también es cierto que si esa estabilidad se convierte en rígido sistema puede dar por resultado una terrible injusticia.

Tenemos entonces, que de acuerdo con nuestra Ley de la materia, puede ser sujeto de la acción, como sujeto activo, tanto los sindicatos de trabajadores como los patrones.

b). - Causa de la acción.

La relación jurídica derivada de la celebración de un contrato colectivo, o de un contrato-ley.

La existencia de un estado de hecho que encuadre en el supuesto establecido por la Ley, en los términos arriba transcritos.

c). - Objeto de la acción.

Obtener el pacto de nuevas condiciones colectivas de trabajo, en sustitución de las ya existentes.

En nuestro medio, acabamos de asistir a una modificación multitudinaria de condiciones de trabajo, con motivo del ajuste económico a la realidad determinada por una crisis mundial y nacional del sistema de vida occidental.

d). - Vía y forma de su ejercicio.

La acción se ejercita mediante solicitud que reúna los requisitos que establece la Ley para los procedimientos de revisión de los contratos colectivos y contratos-ley y se tramita de conformidad con las disposiciones relativas a la solución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, como lo ordena el artículo 426 in fine.

IX

ACCION DE SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Sumario: Sujetos; b). - Causa de la Acción; c). - Objeto de la acción; d). - Vía y forma de su ejercicio.

a). - Sujetos.

Cuando se habla de suspensión, el término implica un contenido de temporalidad, es decir, que se trata de una situación transitoria, no definitiva, sino sujeta a un término o a una condición suspensiva.

"Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo, establece el artículo 427 de la Ley, en una empresa o establecimiento:

I. - La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. - La falta de materia prima, no imputable al patrón.

III. - El exceso de producción con relación a sus condicio-

nes económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.-La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. - La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba --plenamente por el patrón; y

VI. - La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas - con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables. ".

Se trata, como puede verse, de la reglamentación del paro por parte del patrón, con el objeto de evitar la desaparición definitiva de un centro de trabajo, que pudiera traer consecuencias de mayor gravedad que la suspensión de los trabajos en la empresa.

A excepción del primer caso, en que se trata de una imposibilidad física, material de continuar laborando, el patrón no debe suspender de propia voluntad la producción normal de su empresa o establecimiento, sino que requiere obtener la autorización de la autoridad competente, razón por la cual se establece la acción correspondiente.

Si se trata de los supuestos contenidos en las fracciones tercera, cuarta y quinta del artículo 427, es preciso ejercitar la acción conforme a las disposiciones para la resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, previamente a la suspensión de los trabajos.

Si se está en los supuestos contenidos en las fracciones II y VI del citado artículo, el patrón deberá ejercitar la acción en la vía especial que se establece en los artículos 782 y siguientes, también con anterioridad a la suspensión de los trabajos.

Como nota importante, cabe hacer la observación de que, por disposición del artículo 448 de la propia Ley Federal del Trabajo, el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes de resolución ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de las solicitudes que se presenten, lo cual resulta aplicable a los juicios que se originen con motivo del ejercicio de la acción que estudiamos en éste capítulo.

ACCION DE TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Sumario: a). - Sujetos de la acción; b). - Causa de la acción ;
c). - Objeto de la acción; d). - Vía y forma de su ejercicio.

a). - Sujetos.

La terminación colectiva de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento puede ser a causa del cierre definitivo de ésta o por la reducción definitiva de sus actividades productivas.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo, de acuerdo a lo que establece el artículo 434,

I. - La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

II. - La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. - El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. - Los casos en que, tratándose de la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o restauración de

minas abandonadas o paralizadas, se cumple el término por el cual se contrataron los trabajos, se lleva a cabo la obra para la cual se contrataron los trabajos o se invierte la totalidad del capital destinado para esos fines.

V - El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En el ejercicio de esta acción, el sujeto activo lo es el patrón, y el pasivo lo es el sindicato de trabajadores y cada uno de los trabajadores.

b). - Causa de la acción.

La causa de la acción está constituida por la relación jurídica laboral existente entre el trabajador y el patrón, así como por una situación de hecho que encuadra en los supuestos contemplados por el artículo 434 anteriormente citado.

c) - Objeto de la acción.

La acción tiene por objeto obtener la autorización, y en consecuencia dar por terminadas las relaciones contractuales de trabajo en la empresa o establecimiento, en virtud de que se cierra dejando de funcionar, o de que se reducen definitivamente sus operaciones.

Con el ejercicio de esta acción, se permite al patrón que se libere mediante el cumplimiento, de todas sus obligaciones - que le resultan conforme a la ley en razón de la existencia de los vínculos jurídicos laborales, de modo que es una aplicación del principio de que nadie puede permanecer obligado indefinidamente, y de que toda persona tiene derecho de liberarse de sus obligaciones mediante el cumplimiento de las mismas, en la forma que la Ley establece.

No obstante la existencia de esta acción, en la práctica se permite que la terminación colectiva de las relaciones de trabajo se lleve a cabo de manera convencional entre las partes, con la intervención de la Junta competente que apruebe el convenio.

La existencia de la posibilidad de llegar a un convenio se deriva de lo dispuesto por el artículo 790 de la ley, y en muchas ocasiones es preferible para el trabajador convenir que litigar, puesto que casi siempre que una empresa cierra es por que realmente resulta incosteable y no produce beneficio de lo que fácilmente se presume que su pasivo es mayor que su activo, pasivo que crece día con día, reduciendo la posibilidad de que el trabajador llegue a obtener el cien por ciento

de lo que pudiera corresponderle al ganar el pleito.

Cuando se trata de la reducción definitiva de las operaciones de la empresa, existe la posibilidad de que ésta recupere su anterior vitalidad, de ahí que se imponga al patrón la obligación de volver a emplear a sus antiguos trabajadores que fueron separados conforme al escalafón, prefiriendo a los que han tenido mayor antigüedad y a los sindicalizados respecto de los que no lo son, conforme lo disponen los artículos 437, 438, 154 y 155 de la Ley.

d). - Vía y forma de su ejercicio.

Existen tres diferentes procedimientos aplicables; si se trata de los casos de las fracciones primera y quinta del art. 434, se dará aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para su aprobación, en caso de que la desapruuebe hay la posibilidad de seguir el procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica; si se trata de la fracción tercera del citado artículo se requiere el ejercicio de la acción conforme lo disponen los artículos 782 y siguientes; por último, si se trata de los demás casos comprendidos por dicho artículo, se ejercita la acción en la vía para la resolución de los conflictos colectivos de naturaleza econó

mica, previamente a la terminación de los trabajos.

También aquí, el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación del procedimiento encaminado a obtener la terminación de los trabajos.

ta su capacidad productiva, en detrimento de los trabajadores que son sustituidos al dejar de ser necesarios para la producción, por el empleo de maquinaria o al mejorar los métodos de producción.

El sujeto activo de la acción que es materia de éste capítulo es el patrón, y los trabajadores que serán reajustados son el sujeto pasivo.

b). - Causa de la acción.

La causa de la acción se integra con la relación jurídica de trabajo, y con el hecho de que al introducirse maquinaria o nuevos procedimientos de producción serán reajustados uno o varios trabajadores.

c). - Objeto de la acción.

El objeto de la acción es obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje para separar a los trabajadores cuyos servicios resultan innecesarios para la prosecución normal de las actividades productivas de la empresa.

Hasta nuestros días se recuerdan las graves injusticias - que se cometían por parte de los patronos durante la época de la Revolución Industrial, cuando sin contemplaciones eran despedidos los trabajadores sustituidos por las máquinas y se recuerda también los graves trastornos sociales que tal

actitud traía consigo, no solamente los motines de los obreros, la destrucción de maquinaria, sino el desempleo, la miseria y el hambre que se producía.

Por ello, la Legislación vigente en materia laboral, pretende proteger al trabajador estableciendo las indemnizaciones más altas que se contienen en la Ley Federal del Trabajo para estos casos, previniendo de esa manera que se produzcan las trágicas consecuencias a que aludimos en el párrafo anterior.

Sin embargo, considero que tales disposiciones resultan incompletas, puesto que resulta fácil para el patrón eludir el cumplimiento de las mismas.

Simplemente, si el patrón despide a sus trabajadores antes de implantar la maquinaria o los nuevos métodos de producción, podrá cumplir con la Ley indemnizándolos como si se tratara de despido injustificado, y ello le resultará más económico, aún cuando se negara a someterse al arbitraje.

d). - Vía y forma de su ejercicio.

Se sigue el procedimiento especial que reglamentan los artículos 782 y siguientes de la Ley.

CONCLUSIONES:

PRIMERA. - La Acción es la facultad de pedir de los órganos jurisdiccionales del Estado la aplicación del Derecho objetivo a casos concretos, ya sea con el propósito de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el de que se declare la existencia de una determinada obligación y, en caso necesario se haga efectiva, aún en contra de la voluntad del obligado.

SEGUNDA. - Existen multitud de teorías respecto de la naturaleza jurídica de la acción, pudiendo ser clasificadas en dos grupos principales: Las que niegan autonomía al concepto de acción, identificándolo con el concepto de derecho subjetivo, y las que sostienen que la acción tiene existencia por sí misma.

TERCERA. - Independientemente de la aceptación de una u otra teoría, lo cierto es que la acción se halla en todo Derecho Procesal, y es posible determinar sus características, así como sus elementos, para su estudio.

CUARTA. - En materia de Derecho Procesal del Trabajo, especialmente en lo que se refiere al territorio Mexicano, encontramos a la Acción, con características bien definidas, lo cual sin embargo, no significa que sea esencialmente dife-

rente a las acciones contenidas en las demás ramas del Derecho Procesal, sino que todas aquellas facultades a las que denominamos acción, mantienen siempre identidad de esencia unas con otras, puesto que en nuestro sistema legal, en el cual hay un orden jerárquico previamente establecido, todos los ordenamientos legales, y consecuentemente todos los conceptos básicos del Derecho, deben concordar entre sí y de manera necesaria deben concordar con la norma suprema, bajo pena de nulidad.

QUINTA. - En el Derecho Procesal del Trabajo, que se encuentra contenido principalmente en la Ley Federal del Trabajo vigente, distinguimos la existencia de acciones individuales y acciones colectivas.

SEXTA. - Las acciones colectivas son propias del Derecho Procesal del Trabajo, solamente en el Derecho de esta especie las hallamos.

SEPTIMA. - La clasificación de las acciones en colectivas e individuales tiene importancia práctica, puesto que con base en ella puede determinarse la legitimación del sujeto activo, así como la vía y forma de ejercitar la acción.

OCTAVA. - Es la acción el medio sine qua non para obtener la actuación del Derecho en caso de incumplimiento de las normas objetivas, de tal manera necesario que la Ley prohíbe el uso de cualquier otro medio.

BIBLIOGRAFIA

1. - BURGOA Ignacio. - El Juicio de Amparo. - Edit. Porrúa. México. 1970.
2. - DE LA CUEVA, Mario. - Derecho Mexicano del Trabajo. México.
3. - COVIELLO, Nicolas. - Doctrina General del Derecho Civil. México. - Trad. de Felipe de J. Tena. Ed.
4. - GARCIA MAYNEZ, Eduardo. - Introducción al Estudio del Derecho, México.
5. - TRUEBA Alberto. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México.
6. - RECASENS SICHES, Luis. - Sociología, México.
7. - ROCCO, Hugo, - Derecho Procesal Civil, México, Trad. de Felipe de J. Tena.
8. - SAMUELSON, Paul A. . -Curso de Economía Moderna. Madrid. - Trad. de José Luis San Pedro.
9. - DE TORO Y GISBERT, Miguel, Nuevo Pequeño Larousse Ilustrado. - París.
10. - PALLARES, Eduardo. - Diccionario de Derecho Procesal, México.
11. - BECERRA BAUTISTA, José. - El Proceso Civil en México, México.
12. -TRUEBA URBINA, Alberto. - Nueva Ley Federal del Trabajo. - reformada, México.