



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL DESPIDO, LA REINSTALACION Y EL OFRECI-
MIENTO DEL TRABAJO A LA LUZ DE LA TEORIA
INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ERNESTO CORONA RODRIGUEZ

MEXICO, D. F.

1976



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.

**EL DESPIDO, LA REINSTALACION Y EL OFRECIMIENTO DEL
TRABAJO A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL**

A mi madre Doña Guadalupe Rodríguez de Corona,
con gratitud por la inmensa confianza que con
la santidad de su amor maternal ha infundido
en mi vida.

A mi padre Don José Corona Jiménez,
con absoluta veneración por su constancia al
trabajo, la nobleza de su corazón y el amor
irrestringido de padre.

A ambos, con el más profundo amor y respeto.

A mi abuelita Doña Guadalupe Bover Vda. de Rodrí-
guez, por la infinita bondad de sus sentimientos.

A mis hermanos, con efusivo cariño:

A Rubén, con el reconocimiento a su refinada capacidad de conocer y noble riqueza espiritual.

A Angel, por lo noble y firme de su carácter y aptitud constante en el estudio.

A Eva Aguilera de Corona, por las excelencias de su alma gentil y sincera.

A mi primo Angel, por su gran optimismo frente a la vida.

A mis tíos: Don Ventura Corona y Doña Natalia de Corona.

A mis tíos: Doña Benita y Don Ignacio.

A mi tía Mary, con agradecimiento por su estimulante apoyo durante mi injusto encarcelamiento en --
1968.

A los Licenciados:

Alejandro E. Cornejo Mérida
Bernal González Mendoza
Oviel Hernández Camargo
Amador Leyva Leyva
Héctor Manuel Navarrete Romero
Mario Parada Yescas

Compañeros de profesión de quienes he asimilado
aleccionadoras experiencias jurídicas, y humanas.

A los Licenciados: Don Teodoro Escalona Bosada y
Don Carlos Maldonado Baur, con afecto y reconoci-
miento a su destacada calidad de profesionistas -
estudiosos y a la hidalguía de su mentalidad y es-
píritu.

Al sabio y distinguido maestro:

Don Alberto Trueba Urbina.

Al Licenciado José Florentino Miranda Hernández,
asesor del presente trabajo y por ser uno de los
jóvenes representantes, estudiosos de la Ciencia
Jurídica. Por su clara vocación de jurista.

Al Licenciado Rafael Angel Sahagún Galindo, con
agradecimiento por simbolizar el estímulo en la
instancia del ejercicio de la profesión y ser -
guía afable en las experiencias jurídicas.

Con la más profunda sinceridad y afecto:

A todos los compañeros profesores del joven Colegio de Ciencias y Humanidades de la Unidad Académica "Oriente"; y de manera muy especial a los de la Academia de Talleres de Lectura de Clásicos y Redacción, de esta Universidad Nacional Autónoma de México.

INDICE

	Pág.
PROLOGO	1
CAPITULO I	
LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO ORGANOS DECISORIOS DE LOS CONFLICTOS LABORALES	4
LEGISLACION EXTRANJERA:	
FRANCIA.	5
INGLATERRA.	5
AUSTRALIA.	6
NUEVA ZELANDIA.	6
LEGISLACION NACIONAL:	
EL CONSTITUYENTE DE 1917.	7
LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.	10
LA FRACCION XX DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	18
EL PENSAMIENTO JURIDICO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.	23
ORGANIZACION FEDERAL Y LOCAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES.	26
CAPITULO II	
LA ACCION EN MATERIA LABORAL	29
DEFINICIONES DE DIVERSOS AUTORES.	
EVOLUCION DEL CONCEPTO DE ACCION.	34
ELEMENTOS DE LA ACCION.	36
CLASIFICACION DE LAS ACCIONES.	38
EL PENSAMIENTO DE ALBERTO TRUEBA URBINA. SU FUNDAMENTACION JURIDICA.	45
	48

	Pág.
CAPITULO III	59
LA EXCEPCION EN MATERIA LABORAL	
CONCEPTO HISTORICO.	59
NATURALEZA JURIDICA.	64
DEFENSAS Y EXCEPCIONES.	69
CLASIFICACION DE LAS EXCEPCIONES.	72
LA EXCEPCION LABORAL.	74
CAPITULO IV	
EL DESPIDO	80
PENSAMIENTO DE ALGUNOS AUTORES.	82
EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	86
ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO.	91
CAPITULO V	
EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO	97
FRACCION XXII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	98
EL CRITERIO LEGAL DE PROTECCION A LA CLASE PATRONAL:	
SUSTENTADO EN LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION MEXICANA.	102
LA CARGA DE LA PRUEBA COMO ELEMENTO DESVIRTUADOR DEL ESPIRITU PROTECCIONISTA Y REIVINDICATIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO.	106
CAPITULO VI	
CONCLUSIONES	129
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.	139
BIBLIOGRAFIA GENERAL.	145

PROLOGO

El presente trabajo tiene como propósitos básicos exponer sucintamente: el nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, precisando la naturaleza jurídica de las mismas, no sin antes haber referido algunos antecedentes de la Legislación Extranjera y Nacional. La Constitución General reconoce la naturaleza y función fundamental de estos organismos decisorios de los conflictos obrero-patronales.

La acción como concepto que había sido aceptado, hasta transcurrida la primera mitad del siglo pasado; actualmente nos encontramos con el pensamiento de estudiosos Tratadistas, los que han dado claridad a la crisis sufrida por tal concepto y --consecuentemente, nos han ofrecido una nueva concepción del elemento acción.

También se hace la exposición del elemento la Excepción, su concepto histórico en el derecho Romano y la distinción que existe entre excepción y defensa.

A su vez, llega el momento en que es necesario detenerse en un tema de gran trascendencia e importancia en el Derecho del Trabajo: EL DESPIDO. Por ser éste un recurso latente de que aviesamente se han valido los patronos para rescindir unilateralmente las relaciones de trabajo. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo consagra las causales de rescisión del trabajo, se refiere a las principales, y no a las únicas. Mientras que el artículo 123 fracción XXII abarca los derechos que tienen los trabajadores para inconformarse contra los despidos injustificados.

En relación con el tema el ofrecimiento del trabajo, es importante expresar que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia injustificadamente ha manifestado su protección a la clase patronal, en perjuicio de la clase proletaria, al establecer, tratándose de despido: que cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones.

"La Historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad, pues si bien el espíritu humano encerrado en las cárceles de la dictadura puede ser libre, no lo es plenamente, porque su libertad es puramente interna, pero no puede el hombre hacer uso de ella ni volcarla en bien de él mismo, de su familia, de su pueblo y de la humanidad".

Por encima de los intereses ominosos que oprimen y menosprecian los derechos de los trabajadores, se debe respetar la naturaleza reivindicativa y proteccionista del Derecho del Trabajo, en favor de los hombres que tienen como única fuente de subsistencia: su fuerza de trabajo.

Ernesto Corona Rodríguez.

C A P I T U L O I

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO
ORGANOS DECISORIOS DE LOS CONFLICTOS LABORA
LES

CAPITULO I

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO ORGANOS DECISORIOS DE LOS CONFLICTOS LABORALES

NOTA HISTORICA

En virtud de la naturaleza de este trabajo y con la idea fundamental en forma clara y precisa, en el presente capítulo, es necesario dejar establecida específicamente, la función que como órganos decisorios de los conflictos laborales desarrollan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que dichos órganos son Autoridades del Trabajo, y en esta calidad tienen encomendada la tarea de hacer efectiva la exacta aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, y consecuentemente, hacer cumplir el Derecho del Trabajo, Derecho éste, que por su evolución e intereses que protege, precisa un constante estudio y celosa vigilancia. Por ello es que, a manera de introducción, en el Tema de que se trata, debemos establecer la base u origen del cual partiremos hacia la solución del problema implicado en el Título de esta Tesis, toda vez que son precisamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que resolverán las diferencias o conflictos que surjan entre el Capital y el Trabajo, según se desprende del Texto contenido en la fracción XX del Artículo 123 de nuestra Constitución.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacieron ante la imperiosa necesidad de resolver todos aquellos conflictos surgidos como consecuencia de las relaciones entre patronos y obreros, es decir, entre el Capital y el Trabajo. Ante esta situación, los grandes Estados tuvieron que intervenir

para conocer y resolver tales conflictos, y evitar así los daños que a la Economía de cada País se causaban. Ahora bien, como antecedentes Históricos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nos remitiremos a la Legislación Extranjera pues es en ella en donde se encuentra el origen de estos Tribunales, los que a su vez, años más tarde, fueron modelo de las Legislaciones en los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán.

NOTA HISTORICA. LEGISLACION EXTRANJERA

FRANCIA.- El derecho francés creó los Consejos de Prudentes en el año de 1806, y los Organismos de Conciliación y Arbitraje en 1892, los cuales tenían por función, resolver los conflictos individuales y colectivos respectivamente; estos Organos eran Colegiados, es decir, formados por representantes de los patronos y de los trabajadores. Fue hasta la Legislación de León Blum en 1936, cuando se advierte en Francia el verdadero desenvolvimiento de la fase Conciliatoria y de Arbitraje. (1)

INGLATERRA.- Fue Inglaterra el país en donde por vez primera se establecen los organismos encargados de dirimir las cuestiones relacionadas con el Capital y el Trabajo, siendo su antecedente la Ley de 1800, hasta la culminación de la Legislación Inglesa, en ese entonces, con la Ley de 1896 (Conciliation Art.) cuyo principal propósito era la prevención de los conflictos; aún cuando entre la primera y segunda de las Leyes citadas aparecen, en 1836, Organos encargados de resolver los conflictos de trabajo que se constituían por iniciativa privada sin la intervención del Estado, como son los de la Industria de la Seda de Maclesfield,

la Industria del Alambre de Birmingham y del gremio de Alfareros de Glasgow. Después de la primera guerra mundial se establecieron, el Comité Whitley que únicamente conciliaba y prevenía los conflictos; el Tribunal del Trabajo formado por personas seleccionadas por el Ministerio de Trabajo y las Comisiones de Encuesta que conocían de los conflictos colectivos. (2)

AUSTRALIA.- Los sistemas Federales y Locales prevalecen en Australia; por lo que en el Federal la Ley de 1904 (Commonwealth Conciliation and Arbitration Art), crea tres diversos organismos: a.- Tribunal de Conciliación y Arbitraje integrado por Jueces cuya función es la de prevenir o resolver los Conflictos de Trabajo que afecte dos o más Estados. b.- Los Comisarios Conciliadores formados por tres miembros que tienen la misma función atribuída al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con la salvedad de que únicamente intervienen cuando el Tribunal así lo dispone. c.- Las Comisiones de Conciliación, que estaban compuestas por un número igual de Representantes de los Trabajadores y de los Patronos y cuyo Presidente lo es un Comisario Conciliador. Estas Comisiones se encargaban de conocer de los conflictos en vía de Conciliación y tratar de prevenir las controversias. Por otra parte, en el Sistema Local de Australia, cabe decir que por ser las leyes de los Estados Australianos semejantes entre sí con el Sistema Federal, prevalecían los mismos organismos señalados en el primero de los Sistemas. (3)

NUEVA ZELANDIA.- Industrial Conciliation and Arbitration Art, se llama la Ley de 1894 sobre la Conciliación y el Arbitraje que creó los Consejos de Conciliación por Distritos Industriales y el --

Tribunal de Arbitraje; los primeros eran cuerpos - Colegiados y estaban formados por un número igual de Trabajadores y Patronos y un Representante del Gobierno; su función es conciliatoria. El segundo o sea, el Tribunal de Arbitraje conoce de los expedientes que le remiten los Consejos de Conciliación y está formado por un Magistrado del Supremo Tribunal del Estado y dos Jueces designados por el Gobernador a instancia de las Federaciones de Trabajadores y Patronos. (4)

Hecha la relación sucinta de la Legislación - Extranjera en cuanto a los antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tomando como base para ello la influencia que, en las Instituciones de Trabajo Mexicanas tuvieron, pasemos a la Nota - Histórica en relación a nuestro país para seguir - con el proceso lógico en la elaboración del tema - que nos ocupa.

LEGISLACION NACIONAL

Es indudable que desde la época colonial el problema de las clases laborantes ha sido uno de los que más atención ha producido en las conciencias de los Legisladores y Estudiosos del Derecho, pero no es sino hasta la época de la Revolución - Constitucionalista cuando nace verdaderamente el Derecho de Trabajo en México; para ese entonces - algunos Estados de la República, entre ellos Jalisco, Veracruz, Yucatán y Chihuahua, ya habían dictado sus respectivas Leyes de Trabajo, urgidos de la necesidad para resolver los constantes problemas - originados en la esfera Obrero-Patronal, incluyendo en sus articulados preceptos referentes a la creación y funciones de Organos que, inspirados o copiados de las Legislaciones Extranjeras, ven-

drían a remediar los males surgidos de las relaciones entre el Capital y el Trabajo. Ahora bien, las Leyes de los Estados tales como las de José Vicente Villada de 1909, la de Bernardo Reyes de 1906; la de Salvador R. Mercado de 1913; la de Gustavo Espinosa Mireles de 1916; la de Manuel M. Dieguez de 1914, tratan problemas de mucha importancia como son: accidentes de trabajo, de los descansos dominicales y obligatorios, de las vacaciones; de la jornada de trabajo, etc., pero es en la Ley del Tratado de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de Octubre de 1914 de donde se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje; al efecto, el Maestro de la Cueva dice... "La Ley habló, en su artículo 16, de Juntas Municipales sin agregarles ningún otro calificativo; su función será resolver todos los conflictos entre los trabajadores y sus patronos. Las Juntas debían constituirse en cada Municipio, una para la Agricultura, otra para la Ganadería y otra para las restantes Industrias de la Localidad. Los obreros de cada negociación designaban por votación directa, un representante, que junto con el del patrono, concurría a una Asamblea General de Representantes Obrero-Patronales. En esta Asamblea se nombraba a los miembros de las Juntas con sus suplentes, obreros y patronos; para cada una de las tres secciones..." (5)

Por su parte, la Ley del 19 de Octubre de 1914 de Cándido Aguilar, decía en su artículo décimo segundo: "Las respectivas Juntas de Administración Civil oirán las quejas de patronos y obreros y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten oyendo a los representantes de gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente Inspector del Gobierno". La Ley de Agustín Millán también establecía las Juntas de Administra--

ción Civil. (6)

El 11 de Diciembre de 1915 se promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán que en su artículo 25 decía: "Para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la Organización y Funcionamiento que expresa esta Ley. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las Leyes de Trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder Ejecutivo dentro de esta Legislación. Esta organización, en esencia, constituye un Poder Independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las Huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos". Ambos organismos se integran, el primero por uno o dos Representantes del Capital y del Trabajo; el segundo era el Organismo Supremo y se integraba por un Representante de los trabajadores y otro designado por los patronos y con un Juez Presidente; este Tribunal tenía también la función conciliatoria que afectaba una vez hecha la investigación correspondiente del caso para después emitir su fallo. (7)

Son pues éstas las Leyes que fundamentalmente influyeron en el desarrollo histórico de México en cuanto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje se refieren, fue en ellas en donde se plasmó el interés porque los conflictos de naturaleza laboral se resolvieran ajustándose a las facultades decisorias otorgadas a cada uno de los Organismos que se crearon expreso; en un principio a imitación de los Consejos y Juntas consignados en los textos Extranjeros, pero después, dándoles a tales órganos

una fisonomía propia y adecuada a la naturaleza de los problemas que en materia de trabajo acaecían - en nuestro país. Únicamente se han mencionado -- aquellas Leyes que por sus antecedentes han presentado similitud con las ideas adoptadas, tanto por los Legisladores de los Estados de la República como por los Constituyentes de 1916-1917, sin profundizar en el funcionamiento e integración de los organismos citados, así las cosas y por la brevedad de este Trabajo, dejemos los anteriores apuntes como antecedente o nota Histórica respecto de las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje, y pasemos a estudiar y enunciar, según diversos autores, el pensamiento del Constituyente de 1917 en relación a -- tales Organos de Decisión; pensamiento que, en la fracción XX del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quedó perfectamente establecido.

EL CONSTITUYENTE DE 1917.- Con base en los lineamientos del Plan de Guadalupe de 1913, la Revolución Constitucionalista tendía a la formación de un orden constitucional que fuese distinto para el país, que recogiera, en un todo, las aspiraciones del sentir popular, es decir, que superara en grado máximo los mandatos contenidos en la anquilosada Constitución de 1857. En tal virtud, era necesario crear una nueva Constitución que además de -- apearse a los moldes tradicionales en cuanto a la integración política de México, contuviera ideales filosóficos y sociales tales que permitieran concebirla como la Carta Magna de grandes beneficios sociales y políticos. Tanto el Ingeniero Pastor -- Rouaix, en su libro "Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917", como ---- Djed Bórquez en su Crónica del Constituyente; nos explican, con claridad meridiana, que la clase tra

bajadora aspiraba a ser protegida constitucionalmente en sus derechos, aspiración que fue reconocida por Venustiano Carranza, pero motivada fundamental y principalmente por los Constituyentes de 1916-1917, representados principalmente por las diputaciones de Veracruz y Yucatán.

DJED BORQUEZ, nos relata que siendo Luis Manuel Rojas Presidente del Congreso Constituyente, el día 10. de Diciembre de 1916, declaró abierto el único período de Sesiones, fecha en la que el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista entregó al Congreso Constituyente su proyecto de Constitución reformada dando lectura a su informe, según se desprende del artículo 11 de la Convocatoria al Congreso Constituyente de fecha 19 de Septiembre de 1916 que dice: "ARTICULO 11.- El Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, concurrirá al acto solemne de la Institución del Congreso Constituyente y en él presentará el proyecto de Constitución reformada, pronunciando un discurso en que delinearé el carácter de las Reformas y su verdadero espíritu, discurso que lo contestará en términos generales el Presidente del Congreso". (8)

De ahí que el proyecto presentado en su parte conducente expresará "...y con la facultad que en la reforma de la fracción 20 del artículo 72 se confiere al Poder Legislativo Federal para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantarán todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del mínimo de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu, para que pueda

frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra en común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedades y vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para sobrevivir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación; con la Ley del divorcio que ha sido entusiastamente recibida por las diversas clases sociales, como medio de fundar la familia sobre los vínculos del amor y no sobre las bases frágiles del interés y de la convención del dinero; con todas estas reformas, espera fundamentalmente el Gobierno de mi cargo que las Instituciones políticas del país respondan satisfactoriamente a las necesidades sociales. Según las crónicas de la época, el Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la frac. X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el artículo quinto, los redactores del Proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja Constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores.

Por otra parte, cabe hacer mención que el artículo 123 de la Constitución, tuvo su origen en las discusiones formuladas por diversos diputados respecto del artículo 50. de la Constitución, refe

rente a los derechos de los ciudadanos en los asuntos de trabajo, artículo que por ser casi idéntico, salvo algunas adiciones en el Proyecto, al de la Constitución de 1857, sirvió de acicate del cual se valieron los Constituyentes para formular el primer esbozo de lo que sería el artículo 123 Constitucional vigente. De lo anterior podemos concluir que el proyecto de Carranza no satisfizo y consecuentemente produjo varias proposiciones y adiciones al artículo 5o. buscando siempre el mayor beneficio a los trabajadores, asimismo propició la idea de que en la Constitución se incluyera un capítulo especial referente al trabajo y su reglamentación, por lo que la Comisión dictaminadora del artículo 5o. retiró su dictamen presentado y de hecho triunfó la pléyade congresista que propugnó porque en las bases Constitucionales se integrara un capítulo especial sobre los derechos específicos de las clases laborantes y sentar así las bases reguladoras de las relaciones entre el Capital y el Trabajo, que a la postre hicieron de la Constitución actual una Carta Magna única en su especie, al contener en su capitulado el artículo 123 que habla del trabajo y de la Previsión Social.

El Ingeniero Pastor Rouaix, uno de los Diputados Constituyentes a quien corresponde el honor de haber participado directamente en la elaboración del capítulo respectivo al Trabajo que se incluiría en la Constitución, transcribe la iniciativa presentada por los Diputados Veracruzanos Generales Cándido Aguilar, Heriberto Jara e Ing. Victorio E. Góngora, para modificar y ampliar el artículo 5o. transcripción de la que entresacamos:

"Los conflictos del trabajo serán resueltos -

por Comités de mediación, Conciliación y Arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetará a las Leyes Reglamentarias respectivas". (10)

La proposición anterior fue de hecho rechazada y propuesto su estudio por el Congreso hasta en tanto no se tratara lo referente a las facultades del mismo; lo que quiere decir que aún no tomaba fuerza el movimiento que pretendía la creación de un capítulo especial del Trabajo; sin embargo, el diputado obrero Héctor Victoria manifestó su oposición al artículo 5o. "...Paréceme extraño, señores, que en su dictamen la Comisión nos diga que los Diputados Aguilar, Jara y Góngora propusieron varias reformas tendientes a mejorar la condición del trabajador, no me atrevo a desmentirla, porque es verdad, pero cabe objetar ahora que en el dictamen de la Comisión se debió hacer constar que la diputación de Yucatán también presentó una iniciativa de reformas al artículo 13, que tiene mucha importancia, porque en ella se pide el establecimiento de Tribunales de Arbitraje en cada Estado, dejando a éstos en libertad de legislar en Materia de Trabajo para aplicar por medio de estos Tribunales las Leyes respectivas..." "...si aceptamos desde luego -como tendría que ser- el establecimiento de los tribunales del fuero militar, necesariamente tendremos que establecer el principio, también, de que los Estados tendrían la facultad de Legislar en materia de Trabajo y de establecer los Tribunales de Arbitraje y Conciliación..." (11)

No obstante lo anterior, fue Froilán Manjarez quien lanzó la idea de hacer un título de la Constitución relativo al trabajo, sin importar que ante tal hecho se apartaran de los moldes y lineamientos señalados por los jurisconsultos, pues ha-

bía que fijar la atención en los trabajadores, en su bienestar, y, en consecuencia para ser más explícitos era necesario consignar esa reglamentación en un capítulo aparte, fuera del artículo 5o. de la Constitución de 1857. Continuaremos las referencias a los debates en torno a las proposiciones de los Diputados Constituyentes, en lo relativo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El diputado José Natividad Macías, eminente jurista manifestó: "...si no se dice cuáles son las funciones que han de desempeñar esas Juntas, porque debo decir a ustedes que si esas Juntas se establecieran con la buena intención que tienen sus autores y no se llegase a comprender perfectamente bien el punto serían unos verdaderos Tribunales, más corrompidos y más dañosos para los trabajadores que los tribunales que ha habido en México, sería la verdadera muerte del trabajador, y lejos de redimir a esa clase tan importante, vendrían a ser un obstáculo para su prosperidad..." "...es indudable, para que estas Juntas de Conciliación sean efectivas, que no sean Tribunales". "...Es preciso que para que exista un árbitro para arbitración propiamente, es decir, que sea árbitro arbitrador, se necesita forzosamente el consentimiento de las partes y que en caso de que no haya consentimiento de las dos partes, sean obligadas por la Ley, que será árbitro de Derecho, y si estas Juntas no vienen a solucionar, conforme a estos datos que acabo de presentar a vuestra consideración, esos gravísimos problemas, tienen que fallar conforme a la Ley, y una vez desechada la Ley, se sujetarán a lo pactado, y los jueces no pueden separarse de la Ley y fallarán enteramente en contra de los trabajadores. De manera que los Tribunales de Derecho, no las Juntas de Arbitraje, serán esencialmente perjudiciales para el operario, porque nunca buscarán la

conciliación de los intereses del trabajo con el capital..." (12)

Para ese entonces, y a medida que las sesiones del Congreso avanzaban, la idea de un capítulo nuevo, en favor de las clases laborales, iba tomando forma, al grado de que se daba ya como un hecho su realización; fue así que el 13 de enero de 1917 se lee el proyecto de bases sobre Legislación del Trabajo, en cuya formación tuvo ingerencia primordial el Ingeniero Pastor Rouaix, quien junto con Djed Borquez, en sus respectivos libros ya citados, han servido de guía y fundamental auxiliar en el desarrollo del presente tema, en relación con las instituciones de conciliación y arbitraje se manifestaba: "Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patronos y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el Poder Público; se despreciaba en acervo cuando se atrevía a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios, y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal, al celebrar contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la Ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la Conciliación y el Arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema". (13)

Por considerarlo de mucha importancia, transcribimos por último un párrafo del libro Crónica - del Constituyente: "Sigue la lectura de las fracciones del artículo 123, la fracción XIX pero sin discutirse. Sobre la XX, el diputado obrero Carlos L. Gracidas, de Veracruz, pide que la Comisión aclare si los Tribunales de Conciliación y Arbitraje sean permanentes o accidentales. Antes de copiar la respuesta dada por el General Mújica a esta interpelación, deseo hacer notar que en la fracción XX del artículo 123 se estableció la forma de integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje en forma tripartita, tal como varios años después habían de organizarse las labores dentro de la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra. Mújica dijo: "como ya en el seno de la comisión se discutió esto, aún cuando no oí al señor Gracidas en estos momentos, creo que se trata de lo mismo (risas). Algún diputado se acercó a nosotros para decirnos que cómo iban a ser estos Consejos de Conciliación, si permanentes o accidentales, y el señor Gracidas nos ha dicho que en Veracruz eran accidentales, y se formaba un Consejo cada vez que los obreros tenían un conflicto, y entonces la comisión creyó que era mejor dejar a la reglamentación de cada Estado esta facultad, con objeto que pusieran consejos permanentes o accidentales, según lo que pudiera tener mejor resultado". (14)

Por fin, el 23 de enero de 1917 en votación nominal y por unanimidad de votos son aprobados los artículos 5o. y 123, motivo de orgullo para los que hicieron posible su realización al haber avanzado en materia de justicia social en beneficio del país, con las consecuentes repercusiones en el ámbito mundial, pues la reglamentación del Trabajo fue incluida, adaptada a las condiciones -

políticas de los diversos Estados que la adoptaron en sus leyes Constitucionales. Quedó así, pues ya, sustentada en bases sólidas la creación de órganos encargados de la decisión de los conflictos de carácter obrero-patronal.

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA -- PREVISION SOCIAL

Cabe hacer mención que el maestro Alberto -- Trueba Urbina nos habla del Derecho Social en el -- Constituyente de 1916-1917:

"Y estas ideas se plasmaron en las bases del artículo 123 de la Constitución de 1917, quedando definido en la Ley fundamental que dichas bases -- son jurídico-sociales, constitutivas de un nuevo -- derecho social independiente del derecho público y del derecho privado, pues tal precepto fue excluído de los derechos públicos subjetivos o garantías individuales, pasando a formar parte de la Constitución social; determinándose la protección a los trabajadores y también como finalidad del nuevo de recho social, incluso en aquellas bases, la reivin dicación de los derechos del proletariado. El de recho social del trabajo en México no sólo es pro teccionista sino reivindicatorio de la clase obre ra. Así nació en la Constitución de 1917 y en el mundo jurídico el nuevo derecho social, en normas fundamentales de la más alta jerarquía, por encima del derecho público y del derecho privado al poner se, además en manos del proletariado, el porvenir de nuestra patria. Por tanto, fue la primera y -- única en cinco continentes que recogió los anhelos de la clase obrera y que proclamó la intervenció n del Estado en la vida económica, en función revolu cionaria de protección y reivindicación de aquella

clase y de todos los económicamente débiles". (15)

Pero el mismo autor aclara: "Entiéndase que no usamos la denominación derecho social como equivalente o sinónima de derecho del trabajo, sino como una rama nueva del derecho -de la ciencia so-cial- que se identifica en el artículo 123 con el derecho del trabajo y de la previsión social, como dos océanos que al unirse forman uno sólo con la fuerza incontenible de la fusión de sus aguas; además, forma parte de él el derecho agrario y otras disciplinas para la seguridad y bienestar de la clase obrera y de los débiles en general". (16)

En efecto, el Doctor Alberto Trueba Urbina, hace una clara distinción entre ambos derechos alu didos pues, por separado, define a la luz de su Teoría Integral, al Derecho del Trabajo como:

"Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". (17)

En forma, por demás brillante, el maestro Trueba Urbina pone al alcance de los estudiosos en la materia su Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, la cual, con claridad meridiana, expone el verdadero y único sentido que tiene y debe dársele al Derecho del Trabajo; de ahí que su obra "Nuevo Derecho del Trabajo", justificadamente lleve tal título.

Hablar de la Teoría Integral supone un acervo cultural extenso; el citado autor la resume en los siguientes términos:

"Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL, no como aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación de la Primera Guerra Mundial en 1918 y firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del epónimo precepto cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicatoria a la luz de la Teoría Integral la cual resumimos aquí:

1o.- La Teoría Integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2o.- Nuestro Derecho del trabajo, a partir del 1o. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc., a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabaja-

dores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior.

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

4o.- Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores (Art. 107, fracción II, de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

5o.- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría Integral es, en suma, no sólo la ex

plicación de las relaciones sociales del Artículo 123 -precepto revolucionario- y de sus leyes reglamentarias -productos de la democracia capitalista- sino fuerza dialéctica para la transformación de - las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país. (18)

De ahí que el maestro Alberto Trueba Urbina, se rebele en contra de los principios sustentados por otros laboristas, principalmente por lo que hace el Doctor Mario de la Cueva quien defiende derechos mínimos para el capital cuando afirma:

"La justificación de la imperatividad del derecho del trabajo resulta de la naturaleza misma - de las relaciones económicas de producción: Las - relaciones entre el Capital y el Trabajo, dijimos en unos renglones anteriores, son necesarias, pues no puede concebirse que el Capital se negara a utilizar al Trabajo ni éste a aquél, y la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro, que fundamentalmente son, respeto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador y la defensa de su salud y de su vida y para el Capital, el respeto a la propiedad - privada y el derecho a percibir una utilidad razonable". (19)

Al respecto, el Doctor Trueba Urbina manifiesta, con razón, que no puede aceptarse la transcripción anterior pues las normas contenidas en el Artículo 123 Constitucional son estatutos del trabajador que lucha por su mejoramiento económico exclusivamente, no obstante, lamenta que el reconoci

miento de derechos mínimos para el Capital se plasma en la fracción IX del artículo 123 que habla de la participación de utilidades, y expresamente del interés razonable que debe percibir el Capital.

LA FRACCIÓN XX DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.- Resultado de largos debates fue el artículo 123 de la Constitución; precepto dentro del cual se encuentra la fracción XX que reza: "Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno". El título del presente capítulo -Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Organos decisorios de los Conflictos Laborales- nos obliga a efectuar un ensayo analítico, aunque somero, de la citada fracción XX del artículo 123 de la Ley Fundamental, por ser ésta la base en que se sustenta que los organismos en cuestión, denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, son decisorios de los conflictos laborales. De ahí que expuestos ya los antecedentes históricos; tanto extranjeros como nacionales así como los debates que fundamentaron Constitucionalmente la Legislación del Trabajo; nos ocupemos por desmenuzar el texto de la multicitada fracción XX del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

En tal virtud, necesitamos establecer qué entendemos por Diferencias o Conflictos entre el Capital y el Trabajo, para lo cual recurrimos a la acepción gramatical de la palabra conflicto, que se deriva de la voz latina *confligere* que significa combatir, combate, zozobra, inquietud, aprieto, apuro, compromiso grave, situación desgraciada. Ahora bien, es indudable que el Constituyente de

1917 al hablar de "Las diferencias o los conflictos..." se refería a situaciones iguales, o sea, - que con ambos vocablos trataba de significar y hacer referencia a una misma idea, es decir, a la situación paupérrima de las clases laborantes. Es - remoto pensar que los legisladores pretendían significar con las palabras "...diferencias o los -- conflictos", conceptos diferentes; sin embargo, la tesis contraria no se descarta. Pero se agrega - además, que tales diferencias o conflictos entre - los dos factores de la producción, no son otros -- que los conflictos de trabajo, denominación ésta - con la que se les identifica comunmente; en México de sobra son conocidos tales conflictos a través - de la historia, los que en general no varían res-- pecto de los que se originan en los Estados Mundiales, pues es la lucha de clases el pivote que siempre los ha provocado. Los autores han formulado - diversas definiciones de los conflictos de trabajo, las cuales por su rebuscamiento omitimos transcribirlas, permitiéndome expresar de manera simple: - que los conflictos del trabajo son las diferencias surgidas en las relaciones obrero-patronales que - afectan los intereses tanto de orden público como económico de los Estados.

El maestro Trueba Urbina, al comentar la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su parte relativa, delimita acertadamente que:

"Por conflictos o diferencias laborales se entienden las desavenencias, dificultades o choques entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, con motivo de sus relaciones laborales o de la Ley. En consecuencia, los conflictos laborales se clasifican en obrero-patronales, in--terpatronales o interobreros, incluyéndose también los intersindicales. Estos conflictos pueden ser

jurídicos y económicos. Los primeros se dividen -- en individuales y colectivos. Los conflictos indi-- viduales son las controversias que surgen entre -- trabajador y patrón a propósito del contrato de -- trabajo, independientemente del número de trabaja-- dores o patronos; en tanto que conflictos colecti-- vos son los que se suscitan entre un grupo o sindi-- cato obrero o uno o varios patronos sobre cuestio-- nes de orden profesional general o de disputas de -- este orden en relación con el contrato colectivo -- de trabajo o contrato Ley". (20)

Continuando nuestro estudio, vemos que la su-- sodicha fracción alude, en su parte final: "Las -- diferencias o los conflictos entre el Capital y el -- Trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de -- Conciliación y Arbitraje, formada por igual número -- de representantes de los obreros y de los patronos -- y uno del Gobierno". Es en esta parte, del precep-- to transcrito, en donde se encuentra la facultad -- decisoria de las Juntas, por tal motivo volvemos a -- hacer un poco de historia, y recordar que en la -- época pre-revolucionaria, las controversias naci-- das con motivo de las relaciones entre trabajado-- res y patronos estaban regidas por las Leyes del -- Derecho Común; los juicios se ventilaban ante los -- Tribunales Civiles y su tramitación era prolongada -- en extremo, provocándose con ello que la clase -- obrera desistiera en su intento de lograr el reco-- nocimiento de sus derechos, pero, a su vez, la con-- ciencia de justicia social se acrecentaba cada vez -- más hasta los primeros intentos por establecer Tri-- bunales del Trabajo en las Legislaciones de los Es-- tados y, posteriormente su culminación contenida -- en la fracción XX del artículo 123 de la Constitu-- ción.

EL PENSAMIENTO JURIDICO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

Las Juntas han sido, en los diversos países, los órganos a través de los cuales se aplican los diversos postulados que delimitan los lineamientos políticos en materia laboral; al menos ese ha sido el desiderátum. En México, tales órganos han merecido extensos estudios para determinar su naturaleza, es decir, si eran verdaderos órganos jurisdiccionales o simplemente organismos de naturaleza administrativa.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, -- por su parte, en principio sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran Autoridades Administrativas que carecían de atribuciones jurisdiccionales, criterio que fue posteriormente cambiado con fecha 10 de febrero de 1924, en la tesis pronunciada en el amparo interpuesto por una de las partes en el problema laboral de "La Corona", S.A.

"El Juez de Distrito aquí, para conceder a la Compañía quejosa el amparo de la Justicia Federal, tuvo como razón capital para fundar su sentencia: Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje al pronunciar sus laudos, vienen a constituir verdaderos Tribunales especiales, los cuales han sido expresamente prohibidos por el artículo 13 de nuestra -- Constitución, que establece que sólo subsiste el -- fuero de guerra para los delitos y faltas cometidas contra la disciplina militar. Nada más erróneo que este concepto, porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales especiales: 1. -- Porque la Constitución expresamente lo ha establecido en la fracción XX de su artículo 123 y en las fracciones subsecuentes, se determinó, de una mane

ra general las atribuciones que les competen, las cuales toca reglamentar a las Legislaturas de los Estados.

Por tal concepto, no puede afirmarse que dichas Juntas obren como Tribunales especiales, al dictar su sentencia, porque no están en pugna con el citado artículo 13 Constitucional, desde el momento en que el mismo Constituyente las estableció en el mismo cuerpo de Leyes, fijando los lineamientos generales, de acuerdo con los cuales debe funcionar, tocando a los Estados reglamentar de una manera amplia y precisa, de qué casos deberán conocer, sin estorbar las atribuciones de los otros Tribunales que funcionan en cada Entidad y es lógico suponer, que el constituyente no fue inconsecuente al establecer disposiciones contradictorias en el mismo cuerpo de Leyes, toda vez que existe un principio de hermenéutica que dice: "En caso de que en un mismo Código aparezcan disposiciones aparentemente contradictorias, deberán interpretarse de manera que ambas surtan sus efectos, porque no es posible que el Legislador se contradiga en la misma Ley. II.- Las juntas de Conciliación y Arbitraje no vienen a constituir Tribunales especiales, porque si es verdad que están destinadas para resolver las cuestiones que surjan de las diferencias o del conflicto entre el Capital y el Trabajo, también lo es que por la razón de la materia que conocen no puede concluirse que vienen a constituir Tribunales especiales, pues las Leyes Orgánicas de cada Estado, por razón de la Materia y a fin de delimitar la Jurisdicción y competencia de cada Tribunal han establecido Tribunales Penales, Civiles, Mercantiles, etc., que no porque conozcan de asuntos relativos a cada materia vienen a ser Tribunales especiales sino que, por razón de

métodos se les ha clasificado en esa forma, a fin de que cada uno de ellos tenga cierta jurisdicción, a efecto de que la Justicia se imparta de una manera más rápida, por razón de que cada Tribunal sólo conoce de asuntos de su competencia; y en este caso la Legislatura del Estado de Veracruz, dentro de su facultad de reglamentación ha expedido su Ley de Trabajo y en ella se ha establecido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben resolver casos como el que nos ocupa". (21)

En la ejecutoria, Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A., en forma más precisa decide contundentemente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen verdaderos Tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual, desde el momento que las diversas fracciones del artículo 123 hablan de patrono y obrero individualmente determinados, y que tienen imperio para ejecutar sus laudos. Esta tesis, también dada en 1924, llegó a formar jurisprudencia reiterada y uniforme, actualmente en vigor. Visible en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XV, página 508.

Asimismo, la Corte ha llamado a las Juntas - Tribunales de conciencia, Tribunales de Equidad y Tribunales Administrativos; sin embargo, fundamental y esencialmente son órganos de derecho, pues al desarrollar la función Jurisdiccional poseen el imperio necesario para hacer efectivas sus decisiones tanto a patronos como a trabajadores. Independientemente de que el propio artículo 17 de la Nueva Ley Federal del Trabajo dice: "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 el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

ORGANIZACION FEDERAL Y LOCAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

Por otro lado, es de fundamental importancia mencionar que la organización federal y local en nuestro país trasciende a los Tribunales y a las Autoridades del Trabajo, de tal manera que la vigente Ley Federal del Trabajo en su Título Once habla: "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, Capítulo I Disposiciones Generales Artículo - 523. La aplicación de las normas de trabajo, compete en sus respectivas jurisdicciones:

I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.

III.- A las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.

IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

V.- Al Servicio Público del Empleo.

VI.- A la Inspección del Trabajo.

VII.- A las Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos.

VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.

X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII.- Al Jurado de Responsabilidades".

Escapa a la naturaleza de este trabajo entrar al estudio de dichas Autoridades, por lo que únicamente nos concretaremos a explicar, toda vez que tratamos de la función decisoria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, qué entendemos por Conciliación y qué por arbitraje, para así completar, a grandes rasgos, nuestro estudio del tema. Antiguamente en el procedimiento Civil se desarrollaba la conciliación ante el Juez de Paz con el objeto de procurar la avenencia entre las partes; actualmente, en diversos países, se deja a los jueces la facultad de procurar la conciliación en cualquier estado del juicio, aunque en la práctica ni siquiera se intente. La legislación del trabajo en México ha establecido como forzosa la Conciliación y se lleva a efecto por las Juntas de Conciliación y -- por las de Conciliación y Arbitraje, pero hasta --

que una de las partes manifieste su inconformidad expresa o tácitamente, para que se pase al período de Arbitraje del que conocen exclusivamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje; de ahí podemos concluir que la Conciliación es el acto por medio del cual se procura la avenencia o transacción entre las partes a fin de evitar un litigio.

Hemos dicho que cuando una de las partes manifiesta su inconformidad con la Conciliación, aparece el Arbitraje que en la antigüedad consistía en someter a particulares el conocimiento y decisión de un determinado negocio; con posterioridad se -- crearon Arbitros que desempeñaban profesionalmente esa función. En nuestro país el Arbitraje en Materia Laboral es la facultad que confiere la Ley a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que decidan los conflictos de Trabajo.

De todo lo anterior podemos concluir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen funciones administrativas como por ejemplo: otorgar el Registro a un Sindicato, y funciones Jurisdiccionales como la de decidir las controversias originadas por los conflictos laborales, o sea, que con su decisión (laudo) resuelven tales conflictos; -- fue ésta la idea primordial que inspiró al Constituyente y la cual se corroboró con los Artículos -- 604 y 621 de la Nueva Ley Federal del Trabajo en -- vigor:

"Artículo 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se sus- citen entre trabajadores y patrones, sólo entre -- aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las rela- ciones de trabajo o de hechos íntimamente relacio-

nados con ellas, salvo lo dispuesto en el Artículo 600 Fracción IV".

"Artículo 621.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo - que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

Para terminar, debemos apuntar que las Juntas sí integran un cuerpo colegiado y son los Representantes de los Obreros y Patronos, que generalmente son en número de uno por cada rama, los que forman dichos organismos junto con el Representante del - Gobierno, el cual no es Juez sino únicamente Auxiliar del Presidente Titular de la Junta respectiva. Para el funcionamiento de las Juntas, se hace una división en Juntas Especiales en atención a la materia de que conocen. El Estudio de las particularidades que regulan el funcionamiento de la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje va más allá de la esfera de este trabajo, por tanto únicamente pretendimos enunciar, en forma superficial, la composición de los cuerpos colegiados - objeto de este estudio y así poder completar la -- conclusión de que los multicitados organismos son los que deciden las controversias nacidas de las - relaciones obrero-patronales.

C A P I T U L O I I

LA ACCION EN MATERIA LABORAL. (Definición)

CAPITULO II

LA ACCION EN MATERIA LABORAL. (Definición)

Quedó ya anotada, en el capítulo anterior, la función decisoria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el por qué fue necesaria su creación en nuestro medio legal y consecuentemente su razón de ser, sus antecedentes y adaptación al sistema del derecho positivo mexicano. Ahora bien, si hemos dicho que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los organismos encargados de decidir los conflictos laborales y éstos no son otra cosa que el resultado de las pugnas entre obreros y patrones; lógico es el tratar de escudriñar la forma a través de la cual se materializan dichas controversias, es decir, que si conocemos su origen debemos, ya, enfocar el problema tal y como se presenta en el ámbito jurídico, ya que es en última instancia, la única manera por la cual se puede encarar un conflicto de naturaleza laboral, y posteriormente, ésta es la meta, solucionarlo a través del laudo.

El hombre en su vida de relación y obedeciendo a los mandatos de su voluntad realiza acciones de diversa índole, ya sea al adoptar una postura dinámica o pasiva, pero siempre con la mira puesta hacia la realización de un determinado fin; ello, a su vez, da origen al fenómeno vital humano dentro del cual, como producto del mismo, se encuentran las normas jurídicas que se definen como reglas de conducta que postulan deberes, pero éstas, al diferenciarse de las leyes naturales, que indefectiblemente se cumplen, se encuentran sujetas a la observancia o inobservancia, al cumplimiento o violación por parte de aquellas personas a quienes son dirigidas. Lo que quiere decir que cuando los

individuos han agotado los medios extrajudiciales en su constante devenir y los motivos de oposición no son conciliados en aras de un reconocimiento mu tuo acerca de una apreciación de hecho o de dere-- cho, nos encontraremos ante situaciones de barba-- rie que sólo en tiempos ancestrales se conocieron y en los que la violencia y venganza eran directri-- ces de la conducta humana.

Es ahí precisamente, cuando la presencia del Estado se hace necesaria como freno a la contrapo-- sición de voluntades; en nuestro Derecho el Artícu-- lo 17 Constitucional expresa que sin distinción al-- guna las personas no pueden por sí mismas hacerse justicia, pues el Estado a través de los Tribuna-- les, previamente establecidos, es el encargado de administrarla; asimismo, el mencionado artículo di-- ce que nadie puede ejercer violencia, ni por medio de ella reclamar su derecho.

Es este el punto de partida hacia el tema que nos ocupa, pues ante la violación de un derecho de be necesariamente existir el medio de repararlo y si esta reparación se obtiene por conducto de los Tribunales, que expresamente ha creado el Estado, habrá entonces que recurrir al llamado Derecho de acción y provocar la actividad del órgano jurisdic-- cional. Aunque es necesario destacar que el con-- cepto de acción no ha sido uniforme, todo lo con-- trario, estudios amplísimos lo han caracterizado -- como tema apasionante de grandes juristas. Sin em bargo, en forma somera expondremos los problemas -- referentes a la acción, únicamente lo esbozaremos como entronque hacia el tema de la tesis que por -- ser de naturaleza procesal implica necesariamente, para un mejor entendimiento, el hacer mención al -- Derecho de Acción en materia civil, fuente de su --

principal estudio, para después adentrarnos en el campo del Derecho del Trabajo, en el aspecto acción laboral, que es el que nos interesa.

Con el único propósito de ser claros en la exposición y por razones de método, diremos que el término de Acción desde el punto de vista gramatical, tiene diversas acepciones; así, es común hablar de acción del hombre como acto volitivo; en sentido estricto significa la palabra acción: movimiento; en el campo jurídico se entiende también como Derecho, demanda, y más aún, como sinónimo de documento, como por ejemplo: Título de crédito como sucede en el Derecho Mercantil con las acciones de Sociedades. De tal manera que será necesario, aunque no didáctico, enunciar algunas de las múltiples definiciones que los autores dan de la Acción, para después tratar lo referente a la evolución de dicho concepto en las corrientes jurídicas principales.

DEFINICIONES DE DIVERSOS AUTORES

CELSE: "NIHIL, ALIUD EST ACTIO QUM IUS PERSEQUIENDI IN IUDICIO QUOD SIBI DEBETUR": El derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido.

Bonjean: "El conjunto de fórmulas y procedimientos mediante los cuales se obtiene justicia en los Tribunales".

Bulow: "El derecho a obtener una sentencia justa, en que consiste la acción, sólo nace con la demanda".

Carnelutti: "Un derecho público subjetivo, que tiene el individuo como ciudadano, para obte--

ner del Estado la composición del litigio".

Giuseppe Chiovenda: "El poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la Ley".

Degenkolb: "Un derecho subjetivo público, correspondiente a todo aquel que de buena fé crea tener razón, para ser oído en juicio y obligar al adversario a personarse".

Rafael de Pina: "La acción es la facultad de las partes y el poder del Ministerio Público de provocar la actividad de un órgano jurisdiccional y mantenerla en ejercicio hasta lograr que éste cumpla su función característica en relación con el caso concreto que se le haya planteado".

Derenburg: "La acción es el derecho del actor a una sentencia justa".

J.A. Dos Reis: "La acción es un derecho subjetivo público del ciudadano para con el Estado que tiene por objeto la prestación de la actividad de los órganos jurisdiccionales para la eliminación de los obstáculos que la incertidumbre de la norma jurídica opone a la realización de los intereses tutelados por el derecho objetivo".

Garsonnet: "La acción no es otra cosa que el derecho mismo que queda, por decirlo así, en estado pasivo, en tanto no es violado; pero se pone en movimiento desde que es desconocido o violado".

Kohler: "La facultad que está comprendida en el Derecho a la integridad de la propia personalidad, de dar vida a la demanda judicial".

Lener: "La acción es el derecho del actor a una condena favorable".

Muther: "Un derecho subjetivo público que corresponde al particular contra el Estado para que le conceda la tutela jurídica a que cree tener derecho por medio de una sentencia favorable".

Alfredo Rocco: "Este derecho subjetivo es precisamente el derecho de acción, el cual considerado por el lado substancial es, por lo tanto, el interés en obtener la intervención del estado para la eliminación de los obstáculos que la incertidumbre o la inobservancia de la norma pone a la realización de los intereses protegidos".

Savigny: "Derecho nuevo, nacido de la violación, y teniendo por contenido la obligación del adversario de hacer cesar esa violación".

Adolfo Wach: "Derecho de aquél a quien le es debida la tutela jurídica".

Unger: "El Derecho de Acción es, en cierto modo, el derecho en pie de guerra, el derecho vestido de rayo frente al derecho en estado de paz, vestido de toga".

EVOLUCION DEL CONCEPTO DE ACCION

En el Derecho Romano, el concepto de Acción no permaneció estático, tuvo variaciones notables de acuerdo con los distintos sistemas adoptados en aquella época. Así, en el primer período conocido con el nombre de la "Legis Actionis", la Acción se caracteriza por una serie de procedimientos, o sean los trámites a seguir para que se substancie

un juicio, sin que ello implicase un derecho recla-
matorio. De tal manera que en este sistema la ac-
ción se confundía con el procedimiento mismo. En
este sistema de la "Legis Actionis" (acciones de -
la Ley), ambas partes convenían ante el Magisterio
en someter el conflicto a un Arbitro de su elec-
ción. Por otra parte, el contrato en virtud del -
cual los interesados declaraban someterse al arbi-
traje se llamaba: "Litis Contestatiu", y el Arbi-
tro no pronunciaba sentencia obligatoria sino un -
dictamen u opinión, por lo que en este sistema Ro-
mano de Arbitraje facultativo, el Juzgador carecía
de fuerza ejecutiva para hacer respetar su Dicta-
men. Sin embargo, fue en este sistema en donde su
frió el desdoblamiento del proceso en dos tiempos:
"El "in iure" y el "in iudicio"; el primero que te-
nía por objeto instituir el Tribunal de Arbitraje
y, el segundo que se destina a substanciar y trami-
tar el proceso. (22)

Para comprender la dinámica de este sistema,
anotaremos que se reducían a cinco los tipos de ac-
ciones, que eran: 1.- Legis actio sacramento; 2.-
Legis actio postulatio; 3.- Legis actio per con-
ditionem; 4.- Legis actio per manus injectionem;
y 5.- Legis actio per fignons capionem. Tipos de
acciones, todos éstos, que se caracterizaban por -
los ritos ante el magistrado y el uso de palabras
determinadas. El maestro Eduardo Pallares al refe-
rirse al período de la "Legis Actionis" nos dice:
"La acción por sacramento fue la más antigua y ser-
vía para hacer valer derechos reales y personales;
la judicie postulatio tenía por objeto obtener del
magistrado la dación de un juez; la condictio era
el procedimiento adecuado y especial para ejerci-
tar los derechos personales. La pignoris capio -
equivale al secuestro del derecho moderno y, final

mente, la manus in*jectio*, era el embargo o aprehen*sión* material de la persona del deudor para obli*garlo* a cumplir una sentencia, pagar una deuda con*fesada*, o comparecer ante el juez". (23)

Però el concepto de acción no permanecería en tal estado indefinidamente, en el procedimiento - formulario cambió su fisonomía, la acción se clasi*ficó* a través de una fórmula dictada por el pretor, de donde toma su nombre el sistema de que se trata, que nació como resultado de la necesidad para re*sol*ver los conflictos en los que eran partícipes - los extranjeros, que habían quedado excluidos en - el sistema de la "Legis Actionis", creándose así, al mismo tiempo, el nuevo derecho pretorio, que -- tanta influencia ejercería en el Derecho Romano. - Con la innovación del sistema formulario, en cuanto a la fórmula que dio por resultado la creación de multitud de acciones tales; las temporales que sólo duraban determinado tiempo mientras duraba en su encargo la autoridad del pretor que las otorgaba, y las Civiles que eran perpetuas; el sistema - inmediato anterior a éste, sufrió un cambio considerable, pues la "Legis actio" por su sujeción a - la Ley y palabras solemnes la hacía vacua e in*icua*. (24)

En tales circunstancias surge un tercer siste*ma* conocido como extraordinario (extra ordinem) en donde la Acción pasó a ser un elemento del derecho con el que se confundió, es así como el titular - del derecho podría ejercer la acción; entonces ya no se decía si una persona tenía o no derecho a -- una cosa, sino si tenía o no acción para reclamarla. Tiene de relevancia este sistema, el que ya - se considera de importancia vital el imperio del - Magistrado a través de su decisión de carácter eje

cutivo y autoritario que convirtió a los Jueces en Funcionarios Judiciales, pues las partes ya no intervienen en el nombramiento de los primeros y perdura únicamente, de los sistemas anteriores, la litis contestatio. (25)

Con posterioridad el concepto de la acción varió surgiendo al unísono, teorías que la consideraban como una cualidad o proyección, del derecho - sustantivo, frente a las doctrinas que asignaban - una categoría jurídica distinta. Pero el concepto de Acción continuaba su marcha y la escuela llamada clásica de Savigny afirmaba que la acción nace de la violación de un derecho o sea, que no se puede hablar de acción sin tener en cuenta un derecho cuya violación la origina, es decir, que la acción es el derecho en movimiento. (26)

De lo anterior se desprende que aún la acción no superaba la concepción que podríamos llamar tradicional que la entendía como un elemento del derecho; las teorías que tratan de explicarla no logran su cometido según el decir de muchos autores y asimismo, los adeptos al estudio de las instituciones jurídicas advierten la necesidad de superar la idea clásica de la acción y, la elaboración de ese nuevo concepto adquiere notas de realidad con la polémica entre Windscheid y Muther sobre la actio romana. El primero sostenía la identidad del derecho subjetivo pero condicionada a la existencia de este último, o en otras palabras, que el derecho de obrar, para que el Estado conceda su tutela jurídica, es distinto del derecho privado lesionado.

Otro autor, Adolfo Wach desarrolla ampliamente la idea de Muther afirmando que la acción es un

derecho dirigido contra el Estado y contra el obligado y explica que es contra el Estado para que conceda la tutela jurídica, y es contra el adversario para que la soporte. Son éstas las corrientes que explican a la acción como un derecho autónomo, de entre las cuales cabe especial mención por su interés la de Chiovenda que dice: "En cuanto a mí, que empecé a ocuparme de estos problemas cuando la categoría de los derechos potestativos había sido ya ampliamente estudiada por la doctrina, tuvo facilitado el camino, aprovechando estos estudios, para encuadrar por primera vez la acción en esta categoría; aceptando el laudo substancial de la teoría de Wach, definí la acción como un derecho potestativo" (1903); y continúa: "Observé que si en verdad la coacción es inherente a la idea del derecho, (No en el sentido de que para tener derecho se tenga por poder efectivamente actuarlo, sino en el sentido que tiende a actuarse valiéndose de todas las fuerzas que están de hecho a su disposición); si es verdad que cuando el obligado no satisface con su petición esa voluntad concreta, la Ley ésta tiende a su actuación por otra vía, y que existen en muchos casos voluntades concretas de la Ley, las cuales no es concebible la actuación sino por obra de los órganos públicos en el proceso; sin embargo, normalmente, estos órganos pueden proveer a la actuación de la Ley solamente previa petición de una parte (nemo iudex sine actore), así que, normalmente, la actuación de la Ley depende de una condición, es decir, de la manifestación de voluntad de un particular; y se dice que este particular tiene acción, entendiéndose, cuando se dice esto, que él tiene el poder jurídico de provocar con su demanda la actuación de la Ley". Por lo que de su definición transcrita en este mismo capítulo, despenrende el propio Chiovenda: -----

"...donde está clarísima la contraposición entre - el derecho a lo que no es debido, y el derecho de conseguir el bien que nos es debido mediante el - juicio (ius indicio persecuendi). La acción es un poder que corresponde frente al adversario, res- pecto al cual se produce el efecto jurídico de la actuación de la Ley. El adversario no está obli- gado a ninguna cosa frente a este poder; está sim- plemente sujeto a él. La acción se agota con su ejercicio, sin que el adversario pueda hacer nada para impedirla, ni para satisfacerla. Tiene nat- uraleza privada o pública, según la voluntad de - la Ley cuya actuación produce, tenga naturaleza - privada o pública". (27)

Hemos transcrito la parte fundamental, a nues- tro juicio, de la doctrina del eminente jurista - italiano, pues expresa en términos precisos el pun- to de contacto entre el interés privado y el públi- co, al conceptuar la acción como un derecho potes- tativo que obra como una condición para la actua- ción de la voluntad de la Ley, a través de los ór- ganos jurisdiccionales. Sin embargo, Hugo Rocco - en su libro Derecho Procesal Civil (28), critica la tesis de Chiovenda al afirmar la existencia de un derecho al que no corresponde una obligación. - Este autor Hugo Rocco, cuya definición de acción - también ha quedado transcrita en párrafos anterior- es, representa la corriente moderna en el tema a estudio; parte de la crítica de las anteriores pa- ra así estructurar la suya propia y al respecto - afirma que el concepto tradicional de Acción es - aquel que la considera no como un derecho indepen- diente, sino como el mismo derecho material, o sea, el derecho dirigido en contra del adversario no - contra el Estado; errónea concepción -dice Rocco-

pues de aceptarse este criterio la acción correspondería nada más al verdadero titular y no se podría explicar la figura del demandado, ello independientemente de que no se supone el sistema de defensa privada, para lo cual ha surgido expresamente la justicia estatal.

A mayor abundamiento, Hugo Rocco (29) y Eduardo Pallares (30) manifiestan que Francisco Carnelutti al tratar la acción de las partes, sostiene que la acción es un derecho subjetivo procesal de las mismas, porque se refiere a capacidad y legitimación, es decir, a la idoneidad de la persona para actuar en juicio, inferida de sus cualidades personales, y a la idoneidad inferida de la posición que ocupa con relación al litigio, por lo que, lo esencial es establecer la distinción entre el derecho que se hace valer en juicio (subjetivo material), y el derecho mediante el cual se hace valer, pero estos dos derechos no se comprenden y pueden existir el uno sin el otro. Así dice: "yo tengo derecho a obtener del juez una sentencia sobre mi pretensión, aunque esta pretensión sea infundada. El derecho subjetivo material tiene por contenido la prevalencia del interés en litigio y por sujeto pasivo la otra parte; el derecho subjetivo procesal tiene por contenido la prevalencia del interés a la composición de la litis y por sujeto pasivo al juez o miembro del órgano al que corresponde decidir sobre la demanda". En otra parte dice: "Como el interés que constituye el elemento material de la acción no es interés en litigio (el cual es el contenido del derecho subjetivo material), sino interés en la composición del litigio, que es común a las partes y a los restantes ciudadanos (colectivo), la acción de las partes y a los restantes ciudadanos (colectivo), la acción

de las partes no es un derecho subjetivo privado, sino un derecho subjetivo público, más exactamente, es uno de aquellos derechos públicos subjetivos - que se llaman derechos cívicos".

Rocco critica arduamente tal exposición, pues el Juez es el representante del Estado y el Juez - personifica un órgano a través del cual sólo el Estado puede querer obrar, para lo cual el citado autor hace un minucioso examen de las relaciones de carácter administrativo y jurisdiccional del Juez. No está por demás agregar que Ilugo Rocco expresa - que la característica de la acción es la de ser un derecho abstracto, en el sentido de que prescinde de la existencia de un derecho material concreto. Lo demuestra el hecho de que cualquiera puede ejercitar el derecho de acción, es decir, puede provo- car la actividad de los órganos jurisdiccionales - del Estado, aún cuando en realidad no tenga un verdadero derecho material que hacer valer.

CLASIFICACION DE LAS ACCIONES

Como corolario de la evolución del concepto - de Acción dejaremos asentado que la doctrina ha sido casi uniforme en lo que a elementos y clasificación de las Acciones se refiere, de tal modo que: Los sujetos, es decir el activo (actor), al cual - corresponde el poder de obrar y el pasivo (demanda do), frente al cual corresponde el poder de obrar: La causa de la Acción, o sea un interés que es el fundamento de que la acción corresponda, y que se desarrolla a su vez, en dos elementos: un derecho y un estado de hecho contrario al derecho mismo - (causa pretendi); y el objeto, o sea el efecto a -- que tiende el poder de obrar, lo que se pide (petitum); constituyen los tres elementos sin los cua--

les no se puede dar la acción en sentido estricto. Por lo que ve a la clasificación de las acciones, éstas son según las corrientes modernas, clasificadas:

A.- Por su naturaleza, se dividen en: 1.- De condena que son las acciones en las que el actor - pide se imponga al demandado una prestación sin -- embargo hay que aclarar que en estas acciones existe también una declaración. 2.- Declarativas, que son las acciones en las que el juzgador declara la existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico y, también, excepcionalmente sobre la existencia o inexistencia de un hecho que pueda dar origen a una violación jurídica o a otro hecho. 3.- Ejecutivas, que son las acciones que tienen por objeto la realización de un derecho cuyo título es evidente, y 4.- Cautelares, que son las acciones que tienen -- por objeto lograr una resolución judicial provisional, que garantice la efectividad del derecho sustancial.

B.- Por su objeto, se dividen en: 1.- Reales, que son las acciones que tienen por objeto la reivindicación de la propiedad o de sus atributos. - 2.- Personales, que son las acciones que tienen -- por objeto obligaciones personales, y 3.- De Estado Civil que son las acciones que se refieren a -- cualidades esenciales de las personas, tales como: nacimiento, defunción, matrimonio, reconocimiento, etc....

C.- Por la forma que adoptan dentro del proceso, se dividen en: 1.- Ordinarios. 2.- Sumarios y 3.- Ejecutivos.

LA ACCION LABORAL.- En términos simplistas, - podemos afirmar que los Estados modernos, en sus - diversos ordenamientos legales, prohíben el ejerci - cio de la autodefensa; para lo cual necesariamente tienen que dotar a sus miembros de la facultad de provocar la actividad de los órganos jurisdiccio - nales para el amparo de sus derechos; facultad que - se conoce como Acción o derecho de Acción.

El maestro Rafael de Pina, en su libro "Prin - cipios de Derecho Procesal Civil" (31) comenta que el estudio de la Acción es materia exclusiva del - Derecho Procesal, que las corrientes doctrinales - modernas de este Derecho han reclamado para sí el tema de la Acción dándole el desarrollo extraordi - nario que permite colocarla en un lugar preeminente. Sin embargo, el tratado de la acción ha esta - do entregado a la actividad de los civilistas que como Valverde se justificaba de no ampliar más sus estudios referentes a las diversas clases de accio - nes pues opinaba que dicha tarea era exclusiva del Derecho Procesal y, Fabrega manifestaba que la ma - teria de acciones correspondía por igual al Dere - cho Civil y al Derecho Procesal. El citado autor, Rafael de Pina, cita también a Clemente de Diego - quien se pregunta si el estudio de las acciones - pertenece al Derecho Civil o al Procesal y respon - de: "Entendemos que la acción, como cubierta pro - tectora de todo derecho, acompaña a éste y refleja su estructura cayendo en este aspecto sustantivo - bajo la órbita del Derecho Civil; ahora, en cuanto principio de movimiento que ha de encauzarse por - moldes y formas determinados, ante la Autoridad a quien se invoca y pide auxilio, pertenece al Dere - cho Procesal.

Incuestionablemente estamos de acuerdo en que

es al Derecho Procesal a quien corresponde, en forma amplia, el estudio de la acción, y por razón de la materia, en tratándose de la acción Laboral al Derecho Procesal de Trabajo, pues si bien es cierto que son los grandes Juristas de Derecho Civil - los que han profundizado en el análisis de la Acción, ello se debió a que el Derecho del Trabajo - se consideraba como un Derecho de creación nueva - que vino a tomar impulso con la revolución industrial del siglo XIX alterando notablemente las relaciones de trabajo que se encontraban al resguardo del Derecho Civil e introduciendo reformas radicales en los sistemas de aquellos tiempos, haciendo que las normas inspiradas en el ius civile resultaran anacrónicas y, por tanto deficientes a las nuevas situaciones creadas por el industrialismo, circunstancias éstas, que dieron origen a una legislación, también nueva, protectora del trabajo encuadrada dentro de los moldes de la observancia obligatoria para las partes, pues la libertad contractual, base y fundamento del Derecho Civil, resultó inaplicable a las relaciones de trabajo en atención a la desigualdad de los sujetos que en ellas intervenían.

EL PENSAMIENTO DE ALBERTO TRUEBA URBINA. SU FUNDAMENTACION JURIDICA

Así las cosas, por mucho tiempo las acciones de trabajo se estudiaron al igual con las civiles, hasta alcanzar su independencia; desafortunadamente, en nuestro país, pocos son los autores que se han adentrado en el problema referente a la Acción Laboral, en esa virtud seguiremos los lineamientos que sobre el tema desarrolla el maestro Alberto - Trueba Urbina pues a más de innovadores, se encuentran acordes con la realidad imperante dentro del

Derecho del Trabajo en México.

El maestro Trueba Urbina (32), después de analizar el problema de la acción y de manifestarse partidario de una nueva transformación nos dice que las teorías de la acción se pueden clasificar en dos grupos: a.- Criterio tradicional: la acción como elemento del derecho o sea el derecho en ejercicio, y b.- Criterio moderno: la acción como instituto procesal e independiente del derecho material. Según el primero de dichos criterios la acción es el derecho subjetivo que se hace valer en juicio en donde el sujeto pasivo era el deudor de la obligación y no el Estado; el segundo de los criterios mencionados considera a la acción como un derecho autónomo y diferente del subjetivo en donde el sujeto pasivo es el Estado que administra justicia.

Hasta este punto, el Maestro Trueba Urbina, continúa con la exposición de las diversas corrientes doctrinales que ya hemos dejado anotadas, pero va, aún más lejos y propone de ahí el mérito de su obra- una teoría para esclarecer las dudas y confusiones sobre la acción; para ello cita al ilustre profesor J.A. Dos Reis del que transcribe: "La acción puede tomarse, en el lenguaje jurídico, en dos sentidos: en un sentido civilista, por decirlo así, y en otro procesal o técnico. En el primer sentido, se confunde con el derecho subjetivo material; es el derecho en movimiento, en actuación. Así, cuando se dice que la acción es improcedente, que es infundada, que está prescrita, que el interesado no tiene acción, se toma la palabra en su sentido civilista, confundiéndose la acción con el derecho material"... "En el sentido técnico la acción es, como acabamos de ver, una cosa subs-

tancialmente diversa del derecho subjetivo material, que puede definirse como el derecho de provocar la actividad jurisdiccional del Estado para la apreciación y realización de los intereses protegidos por el derecho objetivo".

Ahora bien, es necesario deslindar conceptos procurando que éstos sean adecuados, nos dice Trueba Urbina, por lo que propone "reservar el nombre de Acción Procesal para el derecho público que tiene una persona contra el Estado para provocar su actuación; en tanto que la que se denomina acción sustantiva por los tratadistas es mejor designarla bajo el rubro de pretensión procesal". Y agrega más adelante "la acción procesal se dirige contra el Estado, en tanto que la pretensión procesal -- (acción sustantiva) se dirige contra el demandado u obligado; la primera es un derecho autónomo, público o social. En este orden de ideas la acción procesal en materia de trabajo tiene como sujeto de la misma a los órganos encargados de administrar justicia social, concretamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por el contrario, la pretensión social (la llamada acción sustantiva) se dirige contra otros sujetos del proceso, o sea contra patronos cuando es ejercitada por trabajadores, o viceversa, y para ser procedente necesita estar plenamente legitimada. En otro orden de ideas, es preciso que en el transcurso del juicio el actor pruebe su derecho que es el que hace procedente su pretensión procesal laboral. Tan que la acción procesal es distinta de la pretensión procesal -- (acción sustantiva), que no puede hablarse de que el actor tenga un derecho procesal contra el demandado, ya que en el proceso la relación se establece entre actor y órgano jurisdiccional y entre demandado y órgano jurisdiccional".

A mayor abundamiento el autor de referencia, fundamenta la Acción Procesal en los artículos 80., 17 y 123 de la Constitución y el fundamento de la Pretensión laboral se encuentra en el último de -- los preceptos indicados. Respecto de este punto, no concordamos en que el fundamento de la Acción - procesal se encuentra en el artículo 80. Constitu- cional que dice:

"Art. 80.- Los funcionarios y empleados públi- cos respetarán el ejercicio del derecho de peti- ción, siempre que éste se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia polí- tica sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciu- dadanos de la República.

A toda petición deberá recaer un acuerdo es- crito de la Autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario".

Pensamos que la acción procesal es un concep- to diferente del derecho de petición consagrado en el artículo transcrito, y por tanto, tampoco ambos conceptos se pueden comprender en uno sólo. Báste- nos para ello el que se agota con su formulación - el derecho de petición, en cambio la acción proce- sal no se agota con su ejercicio pues el titular - de la misma puede, durante el proceso, intervenir por medio de la realización de actos procesales. - Otro argumento en contra del Derecho de petición - como fundamento de la Acción procesal lo sería el que aquél es esencialmente un derecho de tipo polí- tico. Además, la Acción procesal se ejercita con- tra el Estado representado por los Organos Juris- diccionales, y el derecho de petición no necesaria- mente se ejercita contra organismos de esta natura

leza.

Por la importancia de la teoría aportada por Trueba Urbina, transcribimos para mejor comprender la, la nueva clasificación de la Acción Laboral, - en pretensión procesal del Trabajo (acción sustantiva), y acción procesal del Trabajo, propiamente dicha: (33)

A.- Pretensión Procesal del Trabajo (Acción - sustantiva).

Corresponde al titular de un derecho hacerlo valer contra otra persona ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, por medio - del ejercicio de la acción laboral de pretensión - procesal o bien por vía extrajudicial.

Las pretensiones procesales laborales (acciones sustantivas) establecidas en la fracción XXII, apartado A, del artículo 123 Constitucional, en fa - vor de los trabajadores son los siguientes:

a.- La reinstalación o pago de tres meses de salarios, a opción del trabajador, cuando sea despedido sin causa justificada.

b.- El pago de esta misma indemnización, cuando el obrero se retire del servicio por recibir - del patrón malos tratamientos en su persona o en - la de sus familiares.

La de participar en las utilidades de la em-- presa se enuncia en la fracción IX.

Por último, en la Constitución se establecen dos pretensiones procesales típicas, en favor de -

los obreros y patronos, respectivamente:

a.- De huelga para conseguir el equilibrio en tre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital (Art. 123, Apartado A, fracciones XVII y XVIII) y

b.- Para suspender el trabajo por objeto de - mantener los precios en un límite costeable (Art. 123, Apartado A, fracciones XVII y XIX).

En favor del patrón se consagra la pretensión procesal (acción sustantiva) de responsabilidad ci vil contra el trabajador, cuando éste falta al cum plimiento del contrato. (Artículo 50. Constitucional).

La Ley Federal del Trabajo consigna las acci ones sustantivas o pretensiones procesales que en - seguida se especifican, en forma enunciativa, mas no limitativa, en favor de los trabajadores:

a.- La declarativa de patrón sustituto (Ar-- tículo 41).

b.- La de rescisión a efecto de que se dé por terminado el contrato de empleo y se les pague la indemnización que les corresponde (Artículo 51).

c.- La de indemnización, como consecuencia de haber dado por terminado el contrato, separándose de su empleo por causa imputable al patrón (Artícu lo 52).

En favor de los patronos, también consigna la Nueva Legislación del Trabajo la pretensión o acci ón sustantiva de Despido o rescisoria del contra

to de labor por las causales previstas en la misma (Artículo 47) y la de responsabilidad civil (Artículo 32).

En otras disposiciones de la Ley en vigor, se especifican acciones de carácter sustantivo, por ejemplo:

a.- La de ejercicio de las acciones de trabajo (Art. 516).

b.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo que venían desempeñando (Art. 517, fracc. II).

c.- De los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas (Art. 517, Fracc. I).

d.- Acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo (Art. 518).

e.- De los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad proveniente de riesgos de trabajo (Art. 519, Fracc. I).

f.- De las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos por riesgos de trabajo, para reclamar la indemnización correspondiente (Art. 519, Fracc. II).

g.- Para ejecutar las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellos (Art. 519, Fracc. III).

h.- Para la modificación y suspensión del contrato de trabajo (Artículos 426, 427 y 429).

i.- Para celebrar contrato individual o colectivo de trabajo (Artículos 26 y 387).

j.- Para modificar las condiciones del trabajo (Art. 419).

k.- De revisión de los laudos (Art. 497).

l.- Para obtener la declaratoria de obligatoriedad del contrato colectivo (Art. 415).

m.- De revisión de reglamento interior de trabajo (Art. 424).

n.- De revisión del contrato colectivo (Artículos 397, 398 y 399).

ñ.- De revisión del contrato colectivo obligatorio (Artículo 419).

o.- Para obtener la terminación de los contratos de trabajo (Artículos 434 y 53).

La pretensión procesal de trabajo puede ser personal y, como excepción real, en el caso del Artículo 203 de la Ley Federal del Trabajo vigente, al disponer que el buque con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes estará afecto a la responsabilidad de los salarios devengados por la tripulación.

El término acción se emplea en sentido sustantivo, en casi todos los preceptos invocados de la Ley Federal del Trabajo que nos rige.

ACCION PROCESAL DEL TRABAJO.- Definición del maestro Trueba Urbina: "Es un derecho público sub

jetivo en virtud del cual una persona (física o moral) se halla investida de la doble facultad de dirigirse a los tribunales del trabajo para provocar su actividad y actuar en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras personas (obrer^{os}, patronos, sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas”.

De ahí que el multicitado autor parte de la consideración de los tres elementos integrantes de la Acción para clasificar la acción procesal:

a.- En razón del fundamento jurídico se clasifican en públicas y privadas, sin embargo las considera, el maestro Trueba Urbina, como acciones eminentemente sociales por pertenecer a una disciplina típicamente social.

b.- Por los sujetos, en individual y colectiva. Es individual cuando la hace valer un obrero en defensa de un interés personal, y colectiva --- cuando la ejerce el grupo, coalición o sindicato para la tutela de los intereses gremiales o profesionales. Estas acciones pueden adaptarse también a los patronos.

c.- Por lo que respecta al estado de hecho o de derecho, como causa de la acción procesal del trabajo, ésta es de naturaleza social, económica o jurídica.

d.- En relación con el objeto que se persigue: declarativas, de condena y constitutivas que han quedado definidas al hablar de acción en general.

e.- Acciones de embargo preventivo en bienes del presunto demandado.

f.- Por el proceso que originan se dividen en: ordinarias y especiales; las primeras se ejercen - con sujeción al procedimiento establecido en el Capítulo del Título catorce de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Y las especiales se ejercen conforme a los procedimientos previstos en el Capítulo VII del Título Catorce de la misma Ley Federal del Trabajo.

Una característica especial de la acción procesal del trabajo cuando se intenta contradictoriamente, es soslayar su extinción; por ejemplo, si - se ejercita simultáneamente la reinstalación o cumplimiento del contrato de trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje y los tribunales de la burocracia, disuelven el binomio en favor de la reinstalación por ser más beneficiosa para el trabajador en cuanto conserva su estabilidad en el empleo, conforme a la teoría del artículo 2o. de la Nueva Ley.

C A P I T U L O I I I

LA EXCEPCION EN MATERIA LABORAL

CAPITULO III

LA EXCEPCION EN MATERIA LABORAL

CONCEPTO HISTORICO

Hemos dejado anotado, que en tratándose de -- conflictos de intereses, el Estado ha creado los - medios o instrumentos necesarios para resolverlos, de tal manera que son los órganos jurisdiccionales los encargados de solucionar esas controversias, - suscitadas por el incesante devenir histórico so-- cial, a través de una serie de actos que culminan precisamente con aquella decisión que es su fin me-- diato; decisión que jurídicamente recibe el nombre de sentencia (laudo) y con la cual el Organo Juris-- diccional, representante del Estado, pone fin a la contienda judicial y la hace respetar por medio de su autoridad.

"Sentencia es el acto, por el cual el estado, a través del órgano Jurisdiccional destinado a tal fin al aplicar la norma al caso concreto, declara qué tutela jurídica concede el derecho objetivo a un interés determinado". (34)

"Sentencia es el Acto Solemne que pone fin a la contienda judicial diciendo: sobre las preten-- siones que han sido objeto del pleito". (35)

"La sentencia, en general es la resolución - del Juez que, acogiendo o rechazando la demanda -- del actor, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de Ley que le garantiza - un bien, o lo que es igual respectivamente, la -- inexistencia o existencia de una voluntad de ley - que le garantiza un bien demandado". (36)

Eduardo Pallares nos dice: "Sentencia es el acto jurisdiccional por medio del cual el Juez resuelve las cuestiones principales materia del juicio o las incidentales que hayan surgido durante el proceso".

"La sentencia es el acto del Organó Jurisdiccional destinado a resolver al menos en una instancia, sobre la cuestión que constituye el objeto del proceso, o a decidir que no procede resolución sobre el fondo, o a fallar un incidente". (37)

Pero para que un Organó Jurisdiccional llegue a producir una sentencia es necesario que se incite o reclame su intervención por medio de una demanda que lógicamente tiene como premisa el derecho de acción, al cual los tratadistas han dedicado innumerables estudios de los cuales tratamos superficialmente algunos en el capítulo inmediato anterior. Esto quiere decir, que la acción ha sido vasta en opiniones, teorías, doctrinas, etc.; sin embargo, el problema no queda reducido al qué es, cuándo nace, cuáles son los elementos, cuál es su clasificación, cómo se ejercita una acción; tenemos también que escudriñar en el lado opuesto, o sea el plano dentro del que se sitúa al adversario, pues si la acción va encaminada al reconocimiento de un derecho, debe existir a su vez un derecho -- que trate de evitar dicho reconocimiento, y a éste último se le conoce con el nombre de Derecho de excepción, defensa o contradicción.

Luego entonces debemos puntualizar que el organó jurisdiccional conoce de asuntos civiles, penales, de trabajo, fiscales, etc., por el simple hecho de que se ha provocado el ejercicio de su función a través del derecho de acción, a su vez,

tal órgano conoce también de ese Derecho que se su pone viene a obstaculizar en forma radical o transitoria al primero, o sea, al derecho de acción, - pues de no aceptarse así, el reconocimiento de los derechos, fundados o infundados, estaría al alcance, sin mayor trámite o requisito de los sujetos - que se dicen encuadrados dentro de las hipótesis - que marcan las leyes.

De tal manera podemos afirmar que el derecho de defensa o contradicción, conocido como derecho de excepción, nace al mismo tiempo que el derecho de acción, son conceptos de fisonomía propia que - sin embargo no se pueden concebir por separado a - menos que se les considere desde un punto de vista eminentemente teórico. La acción permanece estática hasta en cuanto ésta es ejercitada; la excep- ción también, pero cobra vida y se actualiza en el momento aquel en que se produce la primera, es decir, que la excepción no puede entenderse sin la acción previa; en cambio esta última se comprende sin la necesaria concurrencia de aquélla. Y esto es admisible si se toma en cuenta el proceso histórico de los pueblos y en forma especial el romano, o sea la fuente de donde emanan muchas de las Instituciones actuales; así como por la necesaria y profusa atención que a los conceptos en estudio - conceden los grandes tratadistas en Derecho. Y, - como punto fundamental, el hecho de que la generalidad de los autores son acordes al expresar que - el Derecho de Excepción no es ni puede ser un Derecho diverso del Derecho de Acción, sino únicamente se le puede considerar como un aspecto diverso de este mismo derecho, que no es otra cosa que la resultante de la diferente posición adoptada por demandante y demandado.

En esa virtud, y con la idea preconcebida de que la pretensión adoptada por actor y demandado, respectivamente, no es del todo diversa frente al Órgano Jurisdiccional, podemos completar nuestro ensayo respecto a la excepción, para lo cual acudimos a su significación, es decir, qué se entiende por excepción.

Según su origen deriva de *exceptio* que significa exceptuar o excluir de la regla general. También se afirma que viene de excipiendo o excapiendo porque la excepción siempre desmembra o hace perder algo a la acción del actor. Otros autores manifiestan que su origen se encuentra en las palabras latinas *ex-actio*, o sea, la negación de la acción. Ahora bien, si el origen de la palabra lo encontramos en el Derecho Romano, recurriremos también a ese derecho para ubicar su procedencia; en donde vemos que la excepción surge y adquiere pleno desarrollo durante el período formulario, pues en Derecho Romano la fuerza y poder de la acción fueron tan absolutos que bastaba su simple ejercicio para que la carga de la prueba fuese del demandado; en la actualidad no se puede aceptar esa supremacía. No obstante ello, la institución de la *exceptio* se encuentra vinculada, históricamente, a la compaginación del proceso romano clásico y, con la actividad del pretor en relación con los defectos del *ius civile*. En efecto, la excepción se adoptó con frecuencia por el Derecho Civil a través de añadiduras a la fórmula mediante las cuales se ordenaba al juzgador tomar en cuenta aquellas circunstancias que el Derecho Civil no lo hacía y si los reconocía como existentes debía absolver al demandado de las pretensiones hechas valer en su contra, todo esto con el único fin de atenuar el rigorismo del Derecho Civil y asimismo para llenar

los vacíos de que adolecía. Así, primeramente se puede decir que la excepción presupone la instancia del demandado, pero en los primeros tiempos -- fue el resultado de una concesión del pretor, o -- sea, que la institución de que se trata no se entendió en principio como el derecho del demandado a impugnar la acción sino que fue éste el concepto moderno dentro de dicho período. Con anterioridad se distinguió, en el Derecho Romano, la circunstancia o circunstancias que obraban de acuerdo con el Derecho Civil sin que estuvieran expresadas en la fórmula: "ipso iure", y aquellas que operaban sólo si van mencionadas en la fórmula: "ope exceptionis". (38)

En términos generales, la excepción toma como punto de partida la época del Derecho Justiniano en donde se le considera, ya como un derecho a impugnar la acción.

Luego entonces, el Derecho Romano consideró a la exceptio como un derecho de idéntica naturaleza que la acción; que era concedido al demandado como el medio general de defensa. Basta señalar, en acopio de datos, que Ulpiano al hacer referencia a la exceptio dice: "Agere etiam is videtur", qui exceptione utitur; nam reus in exceptiones actos es. El que usa de la excepción es visto lo mismo que el que actúa, porque el demandado en la excepción, es actor.

Por eso vemos que las excepciones, en el Derecho Romano, consistieron en una cláusula que se insertaba en la fórmula que el Magistrado concedía al actor, mediante la cual se autorizaba a los jueces o árbitros para absolver al demandado si éste lograba probar alguna circunstancia de hecho por --

la cual sería injusto condenarlo. Y a partir de Justiniano las excepciones son medios de defensa establecidos en favor de los demandados, porque sucede frecuentemente que una demanda ante los Tribunales sea justa en sí misma, y sin embargo, injusta respecto de la persona contra quien se ejercite la acción. (39)

NATURALEZA JURIDICA.- Las corrientes modernas que han tratado de explicar la naturaleza jurídica de la excepción constituyen, desde el punto de vista doctrinal, uno de los más confusos problemas de derecho; sin embargo, la mayoría de dichos tratadistas son unánimes al afirmar que el estudio de la excepción debe ser a la par que el de la acción, pues se trata de instituciones jurídicas que tienen la misma naturaleza. De las doctrinas en cuestión la que posiblemente mejor adecúa sus lineamientos dentro del Derecho Mexicano, es sin duda, la que formula Hugo Rocco, no sin que por eso dejemos de considerarle una gran importancia a la doctrina que al respecto establece Chiovenda; pero a su vez mencionamos aquellas teorías que sin apegar se a nuestra realidad jurídica positiva, merecen digna atención por los Autores que la exponen y como por la sugerencia de su contenido.

Vicente y Caravantes dice: "Por excepción se entiende el medio de defensa, o la contradicción o repulsa con que el demandado pretende excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor". Es quizá, la definición que más apegada se encuentra a la concepción que respecto de la excepción se tiene en el Derecho Procesal; en cuanto que si bien sus términos inducen a confusión, como veremos adelante, sí logra determinar en forma clara lo que, terminológicamente, es la excepción. Por

otra parte se complementa tal definición al descubrir su objeto así como por delimitar las dos grandes clasificaciones que de las mismas se hacen, o sean las excepciones perentorias y dilatorias.

Eduardo Pallares, en su libro Diccionario de Derecho Procesal Civil, cita doctrinas como la de Guasp, que resume de la siguiente manera: "I.-Las excepciones forman parte de la oposición a la pretensión que hace valer el demandado para su propia defensa; II.- Toda posición constituye un acto de reclamación dirigido al órgano jurisdiccional y - por virtud del cual, el demandado pide que se le - absuelva de la pretensión. Por tanto, las excepciones son actos y no derechos ni poderes. De modo más concreto debe decirse que son contra-pres-ta-ta-ciones; III.- Sin embargo, todavía predomina la idea de que son poderes conferidos al demandado - frente a la acción ejercitada en su contra.....; IV.- La oposición se convierte en excepción cuando trae el proceso cuestiones de hecho o de derecho - no planteadas por el actor..." (40)

Hugo Rocco dice: "El derecho de obrar que -- compete al demandado, se llama derecho de contra--dicción (de excepción o de defensa); no constituye un derecho diverso del derecho de acción, sino sólo un diverso aspecto de este mismo derecho, que -- resulta de la misma posición que en el proceso asumen los sujetos activos de la relación procesal. - La pretensión del demandado no es, por lo tanto, - substancialmente, diversa de la pretensión análoga del actor frente a los órganos jurisdiccionales". - (41) Indudablemente, la excepción es un derecho - que tienen los individuos frente al Estado para - los efectos de que no se reconozca el derecho que se hace valer por la contraria en juicio.

El maestro Rafael de Pina manifiesta: "En un sentido amplio se denomina excepción a la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada, mediante el ejercicio de la acción en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto, de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva totalmente o de un modo parcial (no reconociendo la justicia de la pretensión en toda la extensión en que el demandante la haya formulado)". (42)

Giuseppe Chiovenda expone, a mi juicio, una de las teorías más completas que sobre la excepción se han dado, y comienza por explicar qué es la sentencia desestimatoria: "Si el actor no tiene acción, su demanda es infundada y, como tal, rechazada. La sentencia en este caso absuelve al demandado de la demanda. En la fórmula desestimación de la demanda o absolución de la demanda está implícita la negación de la acción" y agrega: "Las condiciones de la sentencia desestimatoria, por lo tanto, podemos resumirlas en la inexistencia de la acción". Llega a esa conclusión de negar la acción porque el juez ha considerado como inexistente un hecho constitutivo del derecho o de la acción o porque ese hecho no es idóneo para producir efectos jurídicos, o bien, porque aún admitiendo la existencia de un hecho constitutivo, ha considerado a la vez la existencia de un hecho impeditivo o extintivo. Y esta actividad del Juez la puede realizar sin la iniciativa del demandado, o sea, que la sentencia desestimatoria se puede producir aún cuando el demandado esté ausente (rebelde), o que esté presente pero no lo alegue, o bien si lo alega remitiéndose para ello al Juez.

Pero hay casos, dice el citado autor, en que la sentencia desestimatoria depende de la actividad defensiva del demandado, es decir, que sin la instancia del demandado, el Juez no podría resolver en cierto sentido. Dos son los casos de este supuesto: el primero representado por la acción de declaración negativa, o sea, cuando la demanda judicial infundada hace nacer por sí en el demandado el derecho de pedir una sentencia de declaración negativa, es decir, una sentencia desestimatoria cuyo valor estriba en que el demandado impone al Juez el deber de proceder aunque el haber desistido el actor lo dispensará de este deber; el segundo de los mencionados casos se funda cuando la instancia del demandado, respecto de la desestimación, tiene como base hechos los cuales nunca el Juez podría de oficio tener en cuenta aunque fuesen afirmados por el actor y sí tomarlos así sólo cuando son afirmados y hechos valer por el demandado: "En estos casos, el poder jurídico del demandado toma el nombre específico de excepción".

Agrega además que la actividad defensiva del demandado reviste tres formas a la que corresponden estos tres significados de excepción:

"A.- En un sentido general, excepción significa cualquier medio del que se sirva el demandado para justificar la demanda de desestimación, y por lo tanto, también la simple negación del fundamento de la demanda de la actora; también en este sentido general se comprende corrientemente, y a veces por la misma Ley las impugnaciones que se refieren a la regularidad de procedimientos".

"B.- En un sentido más estricto comprende toda defensa de fondo que no consista en la simple -

negación del hecho constitutivo afirmado por el actor, sino en la contraposición de un hecho impeditivo o extintivo que excluya los efectos jurídicos del hecho constitutivo afirmado por el actor, y - por lo tanto, la acción (ejemplos: excepciones de simulación, de pago, de novación)".

"C.- En sentido todavía más estricto, excepción comprende -como veremos- sólo la contraposición al hecho constitutivo afirmado por el actor - de hechos impeditivos o extintivos, tales que por sí mismos no excluyen la acción (tanto, que si son afirmados por el actor, el Juez no puede tenerlos en cuenta), pero que dan al demandado el poder jurídico de anular la acción. Ejemplos: excepciones, prescripción, de incapacidad, de dolo, violencia, de error". Esta última forma la llama Chiovenda excepción en sentido propio.

Así llega a la conclusión de que "la excepción en sentido propio es, pues un contra-derecho frente a la acción, y precisamente por esto, un derecho de impugnación, es decir, un derecho potestativo dirigido a la anulación de la acción".

Por lo que en tratándose de excepciones en sentido propio, la acción puede o no existir, según que el demandado haga uso o no de su contra-derecho. Es decir, que si el demandado no ejercita la excepción, la acción existe y produce sus efectos.

"La excepción es un contra-derecho, en el sentido de que es un poder de anulación que se dirige contra otro derecho, no ya en el sentido que el demandado, oponiendo la excepción, pida algo más o cosa distinta de la desestimación de la demanda".

"...mientras con la excepción en sentido impropio se obtiene la desestimación de la demanda, porque la acción no ha nacido, o ha desaparecido - con anterioridad a la excepción, y con la excepción en sentido propio se obtiene la desestimación de la demanda, aunque la acción sea, con anterioridad a la excepción viva y eficaz", y continúa diciendo: "La excepción se distingue porque su eficacia de anulación está limitada a la acción".

Pero el maestro italiano determina la naturaleza de la excepción cuando al concluir el tema dice: "Pero se comprende, repito, que esta necesidad de la instancia del demandado no es sino la manifestación exterior y tangible de la íntima naturaleza de derecho que las excepciones poseen". (43)

Giuseppe Chiovenda, con su doctrina, es el autor que más elementos ha aportado al estudio de las excepciones. Las conclusiones y razonamientos expuestos en su teoría son sugestivos al grado de que sus seguidores las defienden en su totalidad y como consecuencia de esto, los posteriores análisis de la excepción y de la defensa toman como punto de partida la citada teoría.

DEFENSAS Y EXCEPCIONES.- Las doctrinas modernas han llegado a la conclusión de que frente a la institución llamada excepción se encuentra otra (defensa), que por su importancia y relación con la primera, hace necesaria la inclusión en los Códigos de una perfecta distinción, de significado, entre la excepción y la Defensa. Es común utilizar como sinónimos tales conceptos debido, posiblemente, a la poca importancia que se les ha dado por parte de los estudiosos en la materia y principalmente por las legislaciones que encuen-

tran, en el término excepción, la medida exacta - dentro de la cual sitúan el derecho o contra-derecho nacido como consecuencia del ejercicio de la acción.

Pero ese derecho, que asiste el demandado para repeler, a su vez, el derecho que pretende hacer valer el actor con su acción, ha provocado confusión en las ideas, al grado de que en la actualidad no se puede afirmar que existe un significado técnico especial de excepción; ya en el Derecho Canónico se habla de Defensa como negación del hecho o del Derecho alegados por el actor.

Dicha definición es, quizá, la que por simplista, encierra la idea más clara del término Defensa, máxime si se toma en cuenta que desde cualquier punto de vista defensa es primero, cronológicamente hablando, que excepción; podemos agregar - que defensa es el género y excepción la especie, - que toda excepción es defensa pero que toda defensa no necesariamente es excepción.

Actualmente se ha unificado el criterio doctrinal al respecto al opinar que la Defensa implica necesariamente la contradicción relativa al derecho del actor, es decir, al fondo, y excepción - se refiere a las oposiciones o contradicciones relativas a la regularidad de la forma del procedimiento o sea al rito. (44)

De ahí, que sea el Derecho Francés quien delimita con claridad la distinción entre excepción o defensa (defense). El maestro Eduardo Pallares cita a Eugenio Garssonet:

"Se llama defensa, la negación del derecho -

del contrademandante. Cuando el demandado, sin entrar en el fondo de la demanda, critica su forma o pretende retardar su examen, se dice que invoca una excepción".

"Las excepciones son los medios opuestos a -- las demandas, para quedar dispensados de contestar las hasta que haya vencido un término o se haya -- cumplido una formalidad". (45)

En esa virtud, la terminología francesa señala la distinción entre dos conceptos opuestos, al considerar la excepción como un obstáculo temporal a la acción; y la defensa como la denegación que -- el demandado formula frente al derecho alegado por el demandante.

El maestro Rafael de Pina, acepta la doctrina francesa al considerar que la diferenciación entre Excepción y Defensa es obligada y expone:

"La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional; se refiere a la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta. La defensa es una oposición, no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda". (46)

En nuestro país ninguno de los Códigos, en -- sus partes respectivas, distingue entre Excepción y Defensa ocasionándose con ello diversidad de criterios y confusión, tanto desde el punto de vista técnico como desde el práctico y en atención a eso y al problema que se trata en esta Tesis, se hizo necesario establecer la anterior distinción para --

efectos del capítulo posterior.

CLASIFICACION DE LAS EXCEPCIONES.- El concepto de excepción es único, sin embargo son múltiples las clasificaciones que de la excepción se han hecho. En el Derecho Romano se encuentran las primeras distinciones que posteriormente pasaron al Derecho Civil; pero en atención a la materia aquí tratada aceptamos lo más corriente de dichas clasificaciones; aquella que habla de substanciales o de fondo y procesales o de forma; y en perentorias, que producen la ineficacia definitiva de la acción, y dilatorias, que sólo suspenden temporalmente sus efectos.

Las excepciones substanciales reciben también el nombre de materiales y son las que se refieren a los derechos y obligaciones materia del juicio.

Las excepciones procesales, son las que se refieren a irregularidades o vicios del proceso, principalmente la falta de presupuestos procesales y comprenden las circunstancias que dan al demandado el poder de anular la constitución de la relación procesal.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal adopta el criterio tradicional que divide las excepciones en perentorias y dilatorias. En tratándose de las primeras, dicho Código ni las define ni las enumera; por lo que deja a la doctrina su explicación y análisis. Las segundas se encuentran enumeradas:

Artículo 35.- Son excepciones dilatorias las siguientes:

- I.- La incompetencia del Juez.
- II.- La litispendencia.
- III.- La conexidad de la causa.
- IV.- La falta de personalidad o capacidad del actor.
- V.- La falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que esté sujeta la acción intentada.
- VI.- La división.
- VII.- La excusión.
- VIII.- Las demás a que dieren este carácter las leyes". (47)

Sobrepasa a las limitaciones de este trabajo el señalar la definición y objeto de cada una de las excepciones que se citan. Únicamente se pretendió acudir nuevamente, como lo hicimos al tratar la acción, al derecho Civil como base o informador de los avances que, del tema sujeto a estudio, se han operado en el Derecho del Trabajo.

Quede, pues como introducción, el que la excepción, la defensa o contradicción que hace valer el demandado frente a la pretensión del actor, tiene el mismo campo de aplicación en el derecho laboral con la necesaria distinción de que las relaciones, al amparo de las cuales nace, son de naturaleza obrero-patronal; queriéndose expresar con ello que la excepción no cambia, que tampoco varía su denominación, concepto y naturaleza; son los conflictos de trabajo, las relaciones de tipo proce-

sal consecuencia de éstos, los que le darán un matiz diverso sin cambiar su esencia.

LA EXCEPCION LABORAL.- El derecho de acción, dijimos, es aquel que se ejercita en contra del Estado, no en contra del demandado, y tiene por objeto la satisfacción de un interés jurídico determinado. Del mismo modo, podemos concretar que el derecho de Excepción, también, es un derecho en contra del Estado, y no en contra del actor; de tal manera que el derecho de excepción se concede al demandado para exigir del órgano jurisdiccional, encargado de decidir, el estudio y satisfacción de sus intereses jurídicos que se imputan al interés jurídico llevado por el actor, ante dicho órgano, como no satisfecho.

El interés jurídico del actor y del demandado se encaminan a obtener no una sentencia favorable, sino una sentencia justa.

Pero el interés no satisfecho, alegado por el actor supone una relación de derecho entre el titular de ese interés, o sea, actor o sujeto activo, y el titular del deber jurídico correlativo, o sea demandado o sujeto pasivo. De tal manera que, en una demanda, no basta que el sujeto activo ejercite su acción ante el órgano jurisdiccional correspondiente, éste debe dar oportunidad al sujeto pasivo señalado en la demanda como obligado a realizar el interés no satisfecho, para oponer los obstáculos necesarios que contradigan el derecho alegado por el actor. Al surgir así la excepción, es decir, en forma auténtica a la pretensión del actor, se argumenta que el demandado se convierte en actor de su derecho.

Las anteriores conclusiones son resultado del somero estudio a que sometimos la excepción, y en tratándose del campo relativo al Derecho del Trabajo los problemas que presenta la institución en cuestión son los mismos, es decir, que las definiciones, conceptos, doctrinas y clasificaciones al respecto son idénticas a las del derecho civil con la única salvedad de que son tratadas en atención a la naturaleza de las relaciones a las que se aplican, a las relaciones obrero-patronales.

Si bien es cierto que, en materia laboral, el funcionamiento práctico de las excepciones adquiere matices especiales en cuanto a las personas físicas o morales que las hacen valer; también lo es es el que ni la Ley Federal del Trabajo, que las consigna, ni los tratadistas, ni la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han logrado técnicamente diferenciar la excepción, propiamente dicha, y la defensa.

Al respecto, el maestro Trueba Urbina (48) manifiesta que la Ley Federal del Trabajo emplea los términos: excepciones y defensas con el mismo significado jurídico, indicando así que el legislador no tuvo la menor idea de la diferencia que existe entre una y otra, pues se estima que ambas tienen el mismo objeto en cuanto que al ser comprobadas traen consigo la realización del mismo objetivo, o sea, la absolucíon a través de un laudo.

El citado autor concluye al respecto que como lo expresa el doctor Eduardo B. Carlos: "La expresión excepciones ha de circunscribirse al ámbito del derecho procesal para diferenciarlo con claridad de la posición que el demandado formula principalmente al contestar la demanda sobre el fondo y

que técnicamente se mencionará con el nombre de de fensa".

Quizá por razones de utilidad práctica, los -- conceptos de excepción y defensa son tratados y -- confundidos, sin embargo la diferenciación que, en materia del Derecho del Trabajo, se debe estable-- cer entre una y otra es de vital importancia para la buena marcha de los procedimientos que los con-- tienen.

En tales condiciones, nos inclinamos por la - clasificación adoptada por el maestro Alberto Trueba Urbina tomando en consideración y como punto de partida a la acción en dos aspectos sustantivo -- (pretensión) y procesal, y en esa virtud la excep-- ción laboral se clasifica en: sustantiva (preten-- sión contraria al actor) o de fondo (defensa) que tiene como objeto el destruir o hacer ineficaz la pretensión o acción sustantiva alegada por el ac-- tor mediante la absolución en el proceso. Y la excep-- ción procesal dirigida a impedir el desarrollo de la acción procesal, teniendo en cuenta que se - impugna la demanda por lo que ve a los presupuestos procesales.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, por su - parte, es ejemplificativa en cuanto a las dos cla-- ses de excepciones laborales aceptadas; entre las substanciales se encuentran: la compensación (Ar-- tículos 33, 107, 110); la prescripción (Artículos 516, 517, 518, 519), y en general, toda contesta-- ción susceptible de extinguir la obligación labo-- ral (Artículo 753). Por lo que toca a los procesa-- les: La de falta de personalidad, que en términos generales se acredita como en el Derecho Común (Ar-- tículo 709); la de incompetencia (Artículos 523, 527, 601, 604, 621); la competencia laboral se fija en atención a la naturaleza de los conflictos, a la -

división territorial, al lugar de la ejecución del trabajo, de la celebración del contrato, del domicilio del demandado, etc. La competencia, en Derecho del Trabajo es improrrogable sin que pueda ser válida la sumisión tácita o expresa de las partes a un órgano diverso del competente; la de obscuridad e imprecisión de la demanda (Artículo 685); y la de litispendencia.

La enumeración anterior de ninguna manera implica que sean las únicas excepciones y defensas - aceptadas o reconocidas, puesto que el número de - unas y otras es ilimitado, basta leer el artículo 46 y 47 de la Ley de la materia para darnos cuenta que el patrón demandado puede hacer valer como excepciones y defensas, en términos generales y de modo particular, cada una de las numerales citadas; esto operaría, claro está, cuando el trabajador de mandase aduciendo separación injustificada y el patrón contestara la demanda oponiendo alguna de las excepciones derivadas de tales fracciones.

En la anterior Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, se concluía que tanto en materia de acciones como en materia de excepciones y defensas de naturaleza laboral, regían como supletorias las disposiciones aplicables del Código Federal de Procedimientos Civiles, sin que ello implicase hacer a un lado los principios informadores del procedimiento laboral. Sin embargo, a partir de la vigencia de la Nueva Ley Federal del Trabajo, ya no son aplicables las Leyes Civiles o Mercantiles ni los Códigos Procesales Civiles, Federal o Locales, en virtud de la autonomía de la legislación laboral que consagra el Artículo 17 del ordenamiento indicado:

"ARTICULO 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o. se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

C A P I T U L O I V

E L D E S P I D O

CAPITULO IV

EL DESPIDO

"La Historia del Trabajo es la historia del hombre, y desde los mismos orígenes de éste ha sido su compañero inseparable". (49)

En efecto, muchas y variadas han sido las teorías que pretenden explicar los primeros albores del trabajo, pero es incuestionable deducir que el hombre primitivo se encontraba ante la imperiosa y urgente necesidad de subsistir y, para ello tenía que alimentarse, tenía que sobrevivir a los obstáculos infranqueables que ya no sólo sus semejantes le oponían, sino también la propia naturaleza adversa, consecuentemente el hambre, como factor principal, el instinto de conservación y el deseo de vivir mejor fueron los orígenes primordiales del trabajo; por eso la Historia del Trabajo, es decir, a través de los diversos períodos históricos surgieron los rudimentos que hicieron, a la postre, del Derecho del Trabajo el protector de la clase débil o trabajadora frente a los intereses patronales. Ciertamente es que para tal logro hubieron de transcurrir muchos años, que en el transcurso de los mismos la dignidad y condición humana fue pobre y casi nula -la esclavitud, el trabajo servil, el feudalismo, el yanaconzago, la encomienda, etc.- sin embargo, poco a poco se llegó a las actuales codificaciones que, si no completas, fueron proteccionistas de las clases laborantes.

Lo anterior, a modo de antecedente, tiene como propósito continuar con la idea guía de este ensayo puesto que si lo pretendido en el mismo es llegar a conclusiones, para eso tendremos que par-

tir del origen del problema, o sea, desarrollar en forma lógica y sistemática aquellos temas que sean la prolongación de los estudiados con antelación, en este caso, la anterior y rápida exposición histórica pone de manifiesto que como consecuencia del trabajo han surgido las relaciones que ligan a aquellos sujetos que lo prestan y aquellos que lo utilizan o reciben, ya sea en forma individual o colectiva, personas que reciben la denominación de trabajador y patrón respectivamente. Ahora bien, a medida que se intensifican las relaciones de trabajo, los escollos originados por éstas dieron motivo a inminentes codificaciones que las regularían, pues su existencia no podía ni debía prolongarse de por vida, de ser así, los avances logrados en la materia resultarían inútiles para la clase a proteger. En términos generales los autores, al tratar de las relaciones de trabajo, hacen hincapié al despido, en forma especial, respecto de los modos extintivos de dichas relaciones obrero--patronales y es aquí, en donde precisamente nos detendremos para estudiar aquel modo o manera que extingue el contrato laboral, o sea el Despido, no porque sea el principal entre los muchos que existen o porque sea el único que menciona nuestra legislación, sino por ser el Despido la pauta o medio que nos sirve de precedente en la continuación y desarrollo del tema fundamental de la tesis: "El Ofrecimiento de Trabajo y sus Efectos Jurídicos".

En México como en casi todos los países el problema del Despido es latente, en un principio el empresario o patrón disponía a su arbitrio y sin límite alguno que lo controlara, tanto de las formas y condiciones de contratación, como del Despido de los trabajadores a su servicio; la libertad de que gozaba el dueño de la empresa era ape--

nas vigilada por el Estado, esto acarrearía que -
 posteriormente y por el desarrollo político del -
 país, el Estado interviniese presionando con su au-
 toridad, y logre como puntos inmediatos a resolver
 la prohibición total de ciertos Despidos injustifi-
 cados, para esto propugna e intensifica la fuerza
 de los sindicatos. A la postre se crea un verdade-
 ro status de derecho que recoge las experiencias -
 anteriores y pone de manifiesto, mediante métodos
 de seguridad efectivos, que los casos de Despido -
 deben estar encuadrados, ya sea enunciativa o limi-
 tativamente, en las leyes creadas al efecto, de --
 tal manera que el despido puede llevarse a cabo --
 sin violencia, sin abuso del derecho, sin menospre-
 cio del trabajador.

EL PENSAMIENTO DE ALGUNOS AUTORES

Los teóricos dicen que el Despido puede ser -
 abordado desde diferentes ángulos pues, éste, es -
 uno sólo de los medios a través de los cuales se -
 extingue el contrato de trabajo. Alberto José Ca-
 rro Igelmo (50) Doctor en Derecho de la Universi--
 dad de Barcelona, cita a diversos autores que enun-
 cian las causas por las cuales se terminan los con-
 tratos de trabajo; así Pérez Leñero las resume en
 causas voluntarias que son consensuales como la di-
 solución y unilaterales como la resolución, y en -
 causas involuntarias: rescisión, reservando el -
 nombre de ruptura para el Despido sin causa.

Eugenio Pérez Botija habla de causas Genera--
 les y especiales. Las primeras son: a.- Comunes
 a todos los contratos: Término del plazo; causas
 válidamente consignadas; acuerdo mutuo, muerte del
 empresario, muerte del obrero, fuerza mayor; b.-
 Peculiares del Contrato de Trabajo: crisis, despi-

do injusto y voluntad del trabajador. Las segundas, especiales, las subdivide en: 1.- Por voluntad de la empresa; a.- Incumplimiento de la obligación contractual como la inasistencia e impuntualidad, la indisciplina, la ineptitud, la falta de rendimiento; b.- Quebranto de la fidelidad, como la deslealtad, negociar sin permiso de la empresa; c.- Motivos extralaborales como los malos tratos, la embriaguez, suciedad y las riñas y pependencias; 2.- Por voluntad del trabajador, que también, la subdivide en: a.- Incumplimiento de la obligación contractual como la falta de pago de salarios, variar el trabajo y variar el reglamento; b.- Motivos extracontractuales como los malos tratos y c.- Fórmula analógica como cualquier causa similar.

En la clasificación de Eugenio Pérez Botija, transcrita por Carro Igelmo (51), encontramos el punto de partida de nuestra legislación, pues enmarca en forma completamente similar las causas, - desde el punto de vista teórico, que los legisladores tomaron en cuenta para redactar el Código Laboral. Pero el citado autor explica que Benitez de Lugo en su libro "Extinción del contrato de Trabajo" (Madrid, 1945, pág. 32-33), adopta un sistema clasificatorio diverso: a.- Causas legalmente autorizadas ajenas a la voluntad de las partes. b.- Causas derivadas del consentimiento y conformidad de ambas partes. c.- Causas atribuidas a la voluntad unilateral de las partes.

Lanfranchi, por su parte, da la siguiente clasificación: Las causas de extinción pueden ser - subjetivas u objetivas, las primeras las divide en Bilaterales y Unilaterales, es decir, aquellas que nacen del acuerdo de voluntades; a.- Consignadas en el contrato. b.- Expiración del plazo o fin de

obra. c.- Mutuo acuerdo; y éstas por voluntad de la empresa: despido; y por voluntad del trabajador: despido y abandono. Las segundas, las objetivas son las ajenas a la voluntad como: La fuerza mayor, extinción de uno de los sujetos, el accidente, la enfermedad, el matrimonio, la cesión de industria, la expropiación, y la quiebra o concurso.

Vemos pues, que las anteriores clasificaciones son acordes en términos generales e incluso establecen una gran similitud entre la expuesta por Eugenio Pérez Botija y la que se encuentra enumerada en el Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo que nos rige. Pero a su vez el propio Alberto José Carrero Igelmo distingue los siguientes modos de extinción del contrato de trabajo, mismos que a nuestro juicio reúnen las mismas características idóneas para determinar qué situaciones y conductas encajan dentro del cuadro enunciado por el autor. (52)

1.- Causas ajenas a la voluntad de las partes:
a.- Muerte o incapacidad del empresario. b.- Muerte del trabajador. c.- Fuerza mayor. d.- Cierre de la industria por crisis.

2.- Causas dependientes de la voluntad de ambas partes: a.- Las consignadas válidamente en el contrato. b.- Expiración, tiempo o cancelación de la obra. c.- Mutuo acuerdo.

3.- Causas dependientes de la Voluntad de una de las partes: a.- Del empresario: Despido.- b.- Del Trabajador: Abandono del trabajo.

Este tratadista llega a las anteriores conclusiones en forma tajante basándose, fundamentalmen-

te, en la presencia o ausencia de consentimiento - en el motivo extintivo de la relación y ello es -- claro, pues si en las relaciones de trabajo uno de los principales requisitos para su existencia lo - es el consentimiento, lógico es también que para - su extinción deben concurrir ambas voluntades o - sea la del que recibe el servicio y la del que lo presta; en tales condiciones la involuntariedad o voluntariedad de la causa de terminación nos servirá de base y fundamento, del que necesariamente debemos partir, para diferenciar o distinguir, por - ejemplo, entre un Despido, un abandono de trabajo y una terminación de contrato de trabajo por vencimiento de término por el que fue celebrado. Y, en esa virtud, la figura que analizamos, el Despido, excluya toda posibilidad de que éste se pueda verificar con la ausencia de la voluntad de las partes, ni tampoco se puede afirmar que el Despido pueda - llegarse a realizar con el consentimiento mutuo de las partes contratantes, es decir, para que pueda hablarse de un Despido deberá concurrir al unísono la voluntad o voluntariedad extintiva de una de - las partes, en la especie, la del patrón; no podrá decirse entonces que la causa de voluntariedad -- cuando se opera en un trabajador es Despido, en -- ese supuesto deberá entenderse como Abandono de -- Trabajo.

Muchas son las definiciones que del Despido - se han dado; en la doctrina el problema ha sido - bastante debatido y los autores, salvo meras am--pliaciones de terminología, llegan a concluir que indiscutiblemente el Despido es uno de los modos - extintivos del contrato de trabajo, que a fortiori interviene la voluntariedad, cuando menos de una - de las partes, que por lo general esa voluntad es la del empresario. Así, Alberto José Carro Igelmo,

que nos ocupa, cita entre otros: Pérez Botija: -
"La denuncia o cesación del contrato por voluntad
de una de las partes".

Lanfrachi: "Declaración unilateral de volun--
tad que, comunicada a la otra parte, extingue la -
relación de trabajo".

Hernainz Márquez: "Consiste en la cesación -
unilateral de la relación de trabajo, hecha por vo
luntad del empresario".

Benitez de Lugo: "La acción a virtud de la -
cual el empresario, fundado o no en justa causa, -
provoca la ruptura del vínculo laboral que le une
con el trabajador".

Gallart Folch: "La terminación del contrato -
por voluntad del patrono es lo que se denomina Des
pido".

Carro Igelmo: "Ruptura del contrato, fundado
o no en justa causa, por voluntad unilateral del -
empresario".

EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En nuestro sistema jurídico podemos afirmar -
que todos aquellos requisitos necesarios para la -
configuración del Despido se encuentran enunciados;
en efecto, se considera de manera indubitante que
el Despido es, si no el principal, sí uno de los -
modos extintivos de la relación de trabajo; que ne
cesariamente debe concurrir la voluntariedad de -
una de las partes para que se efectúe, pero esa no
puede ser otra que la del patrón, es decir, que el
empresario es la parte activa en el Despido, el -

trabajador la parte pasiva, que en cuanto a la relación de trabajo que lo ligaba con el patrón, se encuentra sometido a la decisión del que lo emplea y después a la decisión del Tribunal que conocerá de su caso; la voluntariedad del trabajador desde este punto de vista, es nula frente a la del patrón.

Que el Despido no siempre es expreso, pues, - puede tener lugar en forma tácita, o sea que en la mayoría de los casos la parte activa de la relación, comunica en forma verbal o por escrito, la cesación de esa relación, pero en muchos otros el Despido opera por simples actos que lo determinan o presumen, en uno u otro de los supuestos el Despido es evidente.

La noción de justa causa -circunstancia con base en la cual se hace imposible la continuación del trabajo por una de las partes- a mi juicio, no forma parte integrante o requisito del Despido, - pues si éste se verificó en atención a una causa - justa o injusta será problema a dilucidar ante las autoridades competentes creadas exprefeso.

Nuestra Ley Federal del Trabajo reúne, en sus articulados respectivos, las hipótesis de las cuales se infiere la existencia de causas o motivos - justos que basten a normar el criterio en relación con la disolución de las relaciones individuales - de trabajo, o sea, que reglamentó de manera enunciativa y no limitativa dichas causales; en otras palabras, el ordenamiento antes citado señaló los motivos más importantes pero no los únicos. Todo ello da pábulo y permite que el patrón separe inmediatamente al trabajador sin ninguna responsabilidad, a menos que posteriormente se le demuestre -

que la conducta motivadora del despido no se encuentre dentro de los lineamientos previamente establecidos por la norma. Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, al tratar de la disolución de las relaciones de trabajo, en su capítulo respectivo dice:

"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 después de treinta días de prestar sus servicios al 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 o del personal directivo o administrativo 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 enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, 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
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 es
tablecimiento 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 fa-
bricación o dar a conocer asuntos de carácter re-
servado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de
asistencia en un período de treinta días, sin per-
miso 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 medi-
das preventivas o a seguir los procedimientos indi-
cados 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".

El estudio de la causa justa sería tema de estudio por separado; sin embargo, para nuestro ensayo, de vital importancia será distinguir entre el Despido y el abandono de trabajo. El primero, a -- grandes rasgos ha quedado expuesto; el segundo será aquella cesación de la relación laboral hecha -- por voluntad unilateral del trabajador. Una y -- otra figura jurídica son completamente diferentes, por lo que no debe equipararse en un plano de -- igualdad, la trascendencia de una no se compara -- con la trascendencia de la otra, el perjuicio económico que se ocasiona con el Despido no tiene -- equivalencia con el del abandono de trabajo; por -- eso insistimos que la distinción entre Despido y -- abandono de trabajo, deberá fundarse en la voluntad de quien realiza la disolución de la relación laboral, es decir, en atención al sujeto agen

te de esa voluntad.

ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO.- Una vez que se actualiza el Despido por el patrón, los legisladores encontraron ante sí el problema de dilucidar qué derechos correspondían al trabajador que le permitieran inconformarse con la actitud operada en su contra; de no ser así, el derecho permitiría y autorizaría al patrón a hacerse justicia por sí mismo, bastaría que éste considerase justa la decisión que lo había llevado al Despido para que el sujeto pasivo de dicho acto soportara el rigor de la decisión. Nuestra legislación alcanzó gran desarrollo al grado que la sitúa por arriba de muchas otras al consagrar en su Fracción XXII del Art. 123 de la Constitución:

"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 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".

Según dicho precepto, los trabajadores despe-

didados pueden ejercitar dos acciones cuando estiman que la situación, bajo la cual se encuentran, no es de las previstas en las quince fracciones señaladas por la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 47; acciones que son de Reinstalación y la de indemnización de tres meses de salarios, y deja el ejercicio de una u otra a la potestad del perjudicado; la primera tiene por objeto asegurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y la segunda el resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados con la actitud patronal.

La estabilidad de los trabajadores tiene un origen social en cuanto a la seguridad presente y futura que se garantice a los mismos. Mario L. De veali dice: "La estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez e incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas" (53). Y continua... "La estabilidad es una forma de amparo general, que está dispuesta solamente a favor del trabajador, se trata de evitar con ello los despidos arbitrarios, intimados por mero capricho o por motivos extremadamente fútiles, que de un día a otro puedan fundir al trabajador y su familia en la miseria. La estabilidad importa, con la seguridad del trabajo, la del salario correspondiente".

Por su parte, Mario de la Cueva (54) manifiesta que la estabilidad comprende dos modalidades: "La permanencia, persistencia o derivación indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución", la pri

mera parte en sus empleos y la segunda en su seguridad o garantía. De ahí que la acción de Reinstalación que consagra el Artículo 123 Constitucional en su Fracción XXII haya dado motivo a múltiples controversias respecto de los alcances que deberían darse al ejercicio de un derecho por parte de los trabajadores, tales como el de la Reinstalación obligatoria. Sin embargo, el problema no que da ahí, es en la pequeña industria en donde se agudiza el conflicto de intereses pues al ocurrir el Despido, éste se acompaña de complejas situaciones que hacen imposible, al menos en la mente de trabajadores y patrones, la aceptación de la estabilidad en el empleo y consecuentemente el ejercicio de la acción de Reinstalación en unos y el acatamiento de ésta en aquéllos.

En efecto, el Despido se produce correlativamente con malos tratamientos, injurias, etc., o bien como consecuencia de causas similares por parte del patrón que hacen imposible, en ambas partes, la reanudación de la relación de trabajo, por eso en la práctica es constante el cúmulo de demandas en las cuales el ejercicio de la acción intentada es la de Indemnización y no la de Reinstalación; no obstante ello la institución existe, consagrada en el precepto Constitucional que nos ocupa, y su aplicación es positiva, salvo los casos y excepciones previamente establecidos por la ley.

En cuanto a la Indemnización como acción postestativa del trabajador que ha sido despedido, cabe decir que su naturaleza jurídica es compleja: Argentina es el país que más ha escudriñado al respecto y a sus autores acudimos para tratar de exponerlo. En la especie, Juan D. Pozzo (55) explica que la indemnización... "no implica un salario di-

ferido, una parte adicional del sueldo, que es de contada durante el curso de la relación de trabajo y se paga después, en el momento de su extinción..” si ello se aceptara, dice, implicaría que tanto el empleado despedido como el renunciante tendrían de recho a dicho salario diferido, tampoco se acepta que sea un premio de fidelidad, de colaboración y de antigüedad en una empresa. El autor argentino cita la teoría del abuso del derecho que los franceses trasladaron del Derecho Civil al del Trabajo y con base en el cual fundan la indemnización por Despido, arguyendo que el empleado despedido deberá ser indemnizado por este abuso, teoría que ha sido criticada por autores connotados como Planiol quien manifiesta que todo acto abusivo, justamente por ser ilícito, no constituye el ejercicio de un derecho, agrega que el derecho cesa donde comienza el abuso y no puede haber uso abusivo de un derecho porque un mismo acto no puede ser, al mismo tiempo, conforme y contrario al derecho (56), tesis que ha sido objetada por Jossierand al decir: - “Que hay abuso siempre que un derecho se haya apar tado de su fin social”, y Subervie afirma que cuando se habla de abuso del derecho se trata de los casos en que el titular, permaneciendo en los es trictos límites de su derecho, los usa ya para per judicar a otro, o bien sin motivos legítimos. Otra teoría citada por D. Pozzo es la de Adamastor Lima. El autor brasileño expresa: “El empleado colabo rando en la industria, no adquiere un derecho de propiedad pero sí un derecho de crédito sobre los fondos del establecimiento que ayuda a formar y en grandecer”; teoría criticada pues la retribución que recibe el trabajador es la pactada y pagada en relación al trabajo.

Juan D. Pozzo, concuerda, casi, con la Doctrin

na Mexicana al expresar que la Indemnización tiene de a resarcir los daños e inconvenientes que significan el desempeño de un nuevo contrato de empleo y hasta implica el resarcimiento de un daño moral que entraña el Despido sin causa. Cabe observar - que las conclusiones, al respecto, por parte de -- los autores argentinos tiene como origen a la institución del preaviso consagrada en su legislación y la cual tiene como función "Evitar que un contra- tante pueda ser privado exabrupto de una presta--- ción que, razonablemente, consideraba destinada a continuar, ofreciéndole la posibilidad de encon--- trar otra prestación equivalente" (57). De ahí -- que en Argentina existan varios tipos de Indemniza- ción: por despido, por preaviso, por antigüedad, por matrimonio, etc.

En nuestro derecho la indemnización de que ha bla la Constitución no equivale a una pena impues- ta al patrón como consecuencia del Despido efectua do por él, pues indemnizar a un trabajador procede únicamente, en tratándose de Despido, cuando la de cisión emitida por la Junta de Conciliación o de - Conciliación y Arbitraje respectiva, es resultante del análisis previo por lo que toca a la conducta del patrón, si está o no encuadrada dentro de los presupuestos normativos que señala la Ley, o sea - que la indemnización no es otra cosa que el resar- cimiento de los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, no en el pasado sino en el futuro, a - partir del Despido.

C A P I T U L O V

EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

CAPITULO V

EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO

El Derecho Mexicano del Trabajo, como todos - los derechos de igual naturaleza, es proteccionis- ta de la clase débil, de la clase trabajadora; de ahí el afán de reglamentar todas aquellas situacio- nes dentro de las cuales pueden quedar encuadradas las conductas tanto de trabajadores como de patro- nes, máxime si se toma en consideración que unos y otros acudirán en ejercicio de sus derechos, ante la autoridad competente, después de que éstos han sido violados y no antes, como generalmente sucede en la mayoría de los casos, en especial respecto - de los conflictos individuales. Son precisamente éstos, sin menospreciar los colectivos, los que -- más atención requieren del legislador y juzgador - respectivamente.

En todas las legislaciones de trabajo, para - la resolución de los conflictos obrero-patronales, es necesario no sólo la creación de organismos pe- culiarmente constituidos que sean los encargados - de decidir aquellos problemas que nacen de las re- laciones constantes entre trabajadores y patronos; que dichos organismos, por su naturaleza, se en- - cuentren investidos de una jurisdicción especial y de un procedimiento también especial, pues se deben ofrecer a las partes, en litigio, los elementos su- ficientes de garantía en la resolución, tales como un procedimiento que sin restringir la defensa de los interesados les evite trámites engorrosos y ex- cesivas formalidades, es decir, que la administra- ción de justicia laboral debe ser rápida, eficien- te, en donde por encima de intereses materiales - tendrán que sobresalir las consideraciones de or--

den ético y moral fundamentalmente. Para el logro de esto se ha requerido de sistemas apropiados que llenen tal cometido, o sea, que decidan de una manera justa y equitativa los mencionados conflictos; en nuestro país, la Conciliación y el Arbitraje -- juegan un papel preponderante en dicho objeto por ser métodos más adecuados para ello; la primera -- tiende a rehacer la voluntad misma de las partes, y el segundo a suplir esa voluntad cuando ésta falte.

Sin embargo, la experiencia nos demuestra que la función conciliatoria es pobre, casi nula; los tribunales de trabajo, sean Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, la realizan esporádicamente, en cambio la mayoría de los conflictos, originados por la contraposición de intereses entre las clases laborante y patronal, llegan a su total terminación previa la secuela procesal requerida para ello, o sea mediante la solución apropiada o inapropiada al caso, y señalamos las segundas, pues en innumerables ocasiones los laudos no se ajustan a los principios moderadores y de lógica apreciación que se requieren para su formulación.

LA FRACCION XXII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

A manera de antecedente en el tema que nos ocupa, diremos en principio que nuestra Constitución establece terminantemente en su 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 salarios. 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 hermanas. 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".

De donde derivan las dos acciones principales que comunmente ejercitan los trabajadores, es decir, la Indemnización consistente en tres meses de salarios y la de cumplimiento de Contrato o Reinstalación.

En la especie, las dos acciones referidas tienen como causa directa la disolución de la relación de trabajo, consecuencia ésta del acto unilateral por parte del patrón, o sea el equivalente a un Despido. Ahora bien, al trabajador colocado en esa situación, se le tenía que proveer de los medios para reclamar contra dicho Despido, de lo contrario se permitiría al patrón hacerse justicia por sí mismo cuando considerase que la conducta del trabajador era acreedora a ello por la existencia de una justa causa.

La acción de reinstalación o cumplimiento de contrato. Por reinstalar se entiende; volver a instalar, y por instalar, poner en posesión de un empleo cargo o beneficio, de tal modo que la acción de reinstalación o cumplimiento de contrato -

la ejercita el trabajador con el objeto de cumplir con su obligación laboral, y en consecuencia, se pone nuevamente bajo la dirección y dependencia del empresario, reclamando de éste el pago de la retribución convenida.

En síntesis, podemos afirmar que nuestro Artículo 123 Constitucional Fracción XXII, logró la plena estabilidad de los trabajadores en sus empleos al consagrar la acción de cumplimiento de contrato. Sin embargo, tal principio de estabilidad pierde y deja de tener validez positiva en el momento en que tiene lugar el Ofrecimiento del Trabajo por las anotaciones expuestas más adelante.

La acción de indemnización constitucional.- Esta otra acción que concede el precepto aludido, o sea, la de indemnización consistente en tres meses de salarios, viene a complementar de valor social el alcance de dicha disposición legal; en efecto, es común que los actos que preceden y concurren al Despido son de tal manera graves que hacen de imposible realización el ejercicio de la acción de cumplimiento de contrato, de ahí que, acertadamente, se haya estipulado la obligación del pago de una indemnización, por parte del patrón, a modo de equivalente por los daños ocasionados al trabajador con motivo del Despido.

Destaca también de manera fundamental, el hecho de no exigirse al trabajador el ejercicio de determinada acción ante los Tribunales respectivos, sino queda a su elección decidir entre una u otra de las acciones consagradas, es decir, que es potestativo del reclamante elegir, ya sea, entre la indemnización consistente en tres meses de salarios o bien demandar el cumplimiento de su contra-

to de trabajo.

Para continuar el desarrollo propuesto en este ensayo, indicaremos que es precisamente la acción de indemnización, a que se refiere la Frac. - XXII del Artículo 123 Constitucional, la que nos interesa por ser, ésta, la que en forma principal da origen al planteamiento del problema resultante del ofrecimiento de trabajo por parte del demandado, pues es común observar la facilidad con la -- cual los trabajadores optan por el ejercicio de la susodicha acción, sin tomar en cuenta la repercusión legal que les pueda acarrear, máxime si la -- planteación de su demanda hacía necesario, decidir se por la reclamación de cumplimiento de contrato en atención, no sólo, a las situaciones que acompañaron el Despido, pues bien pueden ser de las que se consideran no lesivas a la dignidad humana, sino también en relación a aquellos factores determinados en razón de antigüedad, sueldo percibido, -- prestaciones integrantes del mismo, etc. Sin embargo, cabe anotar que la condición social de la -- generalidad de los trabajadores, éstos se encuentran mal representados y su desconocimiento de los preceptos adjetivos, así como la interpretación -- que se da a los mismos, es paupérrima; consecuentemente no alcanzan a distinguir los efectos jurídicos que les puede traer aparejados la opción entre una y otra de las acciones consignadas. Al respecto, con frecuencia ejercitan la acción de cumplimiento de contrato e indemnización al mismo tiempo, es decir, acciones contradictorias que lógicamente se excluyen.

Por ende, de vital importancia será que el -- trabajador despedido se encuentre preparado, en la medida de lo posible, para poder determinar con se

guridad absoluta la postura a seguir frente al patrón y ante el Tribunal respectivo que conozca de su demanda.

Desafortunadamente, y no obstante las disposiciones de carácter preventivo y represivo, contenidas en la Ley Laboral y Reglamentos dictados expreso, los abusos y atropellos siguen sucediéndose; el problema es menos notorio tratándose de las grandes empresas que en aquellas que por su capacidad económica y fuerza empleatoria son denominadas pequeñas industrias, en donde priva la desorganización más completa desde el punto de vista legal, y obrero-patronal, principalmente; el desarrollo de sus actividades va encaminando a desnaturalizar, - en todo y por todo, el trabajo en sí y, por supuesto, lo deforma en su integridad, creándose un ambiente patronista que sólo afecta al trabajador en general, pues sus alcances se reflejan hasta los propios juzgadores.

EL CRITERIO LEGAL DE PROTECCION A LA CLASE PATRONAL: SUSTENTADO EN LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE

Los Despidos, injustos en su mayoría, se producen precisamente por la cantidad de subterfugios legales a que se recurre para ocultarlos, trátense de causales justificativas inventadas, presiones - de todo tipo, así como de combinaciones procesales que únicamente redundan en perjuicio de los trabajadores.

En la práctica ante las Juntas, y sobre todo, tratándose de empresas o patronos en lo individual, que no cumplen con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y, como consecuencia de ello, no

desarrollan sus actividades en el aspecto obrero--patronal en forma organizada y correcta, es segura la posibilidad de que al momento de presentárseles un problema resultante de un Despido, recurren al ofrecimiento del Trabajo para desvirtuar así el --verdadero Despido del Trabajador y crear al mismo tiempo, en su favor, la presunción de que no hubo Despido; situación ésta que es desfavorable para --la parte trabajadora, pues en dicho supuesto no se establece un equilibrio en la administración de --justicia; al trabajador que se encuentre en tales condiciones le será muy difícil jurídicamente si --no imposible, probar el Despido de que se queja en atención a que ya existe la presunción de que no --ocurrió el mismo, al haber afirmado el demandado --que el obrero puede regresar a su trabajo.

Este criterio legal de protección al patrón --es, actualmente sustentado por nuestro más alto --Tribunal en su Jurisprudencia la que por ser fuente formal del Derecho, tiene fuerza obligatoria.

"Artículo 193... Las ejecutorias de las Salas de la Suprema Corte de Justicia constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se encuentre en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por --lo menos por cuatro ministros..."

Sin embargo, las tesis jurisprudenciales pueden ser cambiadas, la misma Ley Orgánica de los Artículos 103 y 107 Constitucionales así lo establece, requiriéndose para ello que se expresen las razones que se tuvieron para variarlas; esto ha dado motivo a constantes cambios de criterio, provocándose así desconciertos radicales que agudizan el --problema de administración de Justicia.

El Ofrecimiento del Trabajo, cuando se produce, trae consigo efectos jurídicos respecto de la determinación de aquel a quien corresponde la carga de la prueba; en un principio la Suprema Corte de Justicia de la Nación se negaba admitir que --- aquella correspondiera al trabajador, tanto de la existencia de la relación de trabajo que lo unía con el empresario, como del hecho o circunstancias del Despido, así como también probar que no existía causa justificativa de tal acto, es decir, que de admitirse así, el trabajador al ejercitar su acción, se hacía acreedor a una pena procesal por ese ejercicio puesto que la probanza, de esa manera impuesta al obrero, era de imposible realización, máxime que la justificativa del Despido debería corresponder a quien la alegara.

En esa virtud, la Suprema Corte de Justicia sustentó, en principio, un criterio fundamentalmente formalista al sostener que en los casos de Despido correspondía al trabajador probar la existencia de la relación de trabajo y el hecho del Despido, y al patrón la causa justificada que tuvo para efectuar aquél, o sea, el trabajador tiene y debe probar su acción, y el demandado sus excepciones.

Posteriormente la Suprema Corte de Justicia modifica su criterio al establecer en ejecutoria de fecha 24 de agosto de 1935, Toca 2914/35/2a. relativa al amparo interpuesto por Eusebio Pérez Cortina:

"Esta Sala ha sustentado la tesis en casos análogos de que basta que el obrero justifique el contrato de trabajo y la circunstancia de que le faltó el trabajo, es decir, el hecho de la separación, para que, por la reversión de la prueba, que

de a cargo del patrono comprobar, bien que el obrero se separó voluntariamente de su trabajo, bien que en el caso de despido éste fue justificado".

"Conteniendo la que se ha asentado una tesis que modifica las anteriores sustentadas por esta Cuarta Sala, es preciso decir las razones que se han tenido en cuenta para variar la jurisprudencia. Estas son: Que el obrero, muy frecuentemente, se encuentra incapacitado para probar su separación, ya que los patronos se cuidan de que ésta se efectúe sin la presencia de otras personas, pues sólo en casos excepcionales en que el patrono obra en forma irreflexiva y violenta, el Despido se efectúa delante de algunos individuos que pueden testificar, en forma cierta, la separación; esta nueva tesis es justa para la clase patronal, pues ésta se encuentra ampliamente capacitada en el caso de que un obrero no asista a su trabajo, para dar inmediato aviso a las autoridades de la falta del trabajador y si su ausencia se prolonga por más de tres días, para promover la rescisión del contrato de trabajo. Es cierto que se pueden cometer algunos abusos por los obreros, quienes, sin ser separados realmente por el patrono, pueden así afirmar lo y obtener indemnizaciones del todo indebidas; pero de todos modos, esos abusos serían en corto número. Si bien es cierto que el que afirma está obligado a probar sus aseveraciones y que de ello podría colegirse que cuando el patrono niega el Despido, el obrero debía tener, por su parte, la carga de la prueba de ese Despido, hay que tener en consideración que lo que en realidad se exige, por parte del obrero, es el cumplimiento del contrato de trabajo, y por su parte, cumple con comprobar que existe dicho contrato y el hecho de que ha cesado en el desempeño del mismo. Siendo el ar

título 123 Constitucional y su Ley reglamentaria - eminentemente protectores de la clase laborante, - la Ley debe ser interpretada en sentido que favorezca a esta clase. Por lo demás, esta propia Sala, en lo que se refiere a los accidentes del trabajo, ha establecido el principio de la reversión de la prueba, sentando la responsabilidad objetiva del patrono, quien está obligado a cubrir la indemnización fijada por la Ley Federal del Trabajo, no quedando a cargo del obrero, sino comprobar el nexo contractual, el hecho del accidente y que éste ocurrió durante el trabajo; y el patrono, para librarse del pago, deberá comprobar fehacientemente que el accidente acaeció fuera del trabajo o que se debió a un hecho deliberado y consciente por parte del obrero; en consecuencia, esta tesis debe ampliarse al caso que nos ocupa, por ser consecuente con ella misma".

El maestro Alberto Trueba Urbina en su libro Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo y en el "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", cita una ejecutoria de fecha 13 de marzo de 1936, Vicente Cortés, en donde se reafirma la tesis sostenida por la Suprema Corte en la anterior ejecutoria anotada, y en forma especial señala dicho autor: "...Esta tesis corresponde a la etapa revolucionaria, cuando se aplicaba e interpretaba el Artículo 123 Constitucional conforme a su ideal de justicia social..." En efecto, al emitirse tales criterios el principio pro operario servía de postulado inspirador.

LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON - PARA ACREDITAR QUE EL OBRERO SE SEPARO VOLUNTARIAMENTE DEL TRABAJO O ABANDONO ESTE.- "Esta Sala, en diversas ejecutorias, entre otras la relativa al -

amparo interpuesto por Eusebio Pérez Cortina, Toca 2914/35/2a. fallado el 24 de agosto de 1935, ha sostenido la tesis relativa a que, cuando un trabajador presenta reclamación por separación injustificada del trabajo, es suficiente que justifique la existencia del contrato de trabajo y la circunstancia de que no se encuentra prestando servicios, para que se estime fundada la base de su acción -- quedando a cargo del patrón la obligación de probar, en estos casos, o bien que el obrero se separó voluntariamente de su trabajo, o bien que, en el caso de que se le hubiese despedido, la separación fue justificada. La tesis de que se trata, se ha fundado en el hecho de que los obreros, en la gran mayoría de los casos, se encuentran materialmente incapacitados para probar su separación, ya que es lógico suponer que los patronos se cuidan de que ésta no se efectúe con la intervención o ante la presencia de otras personas, pues sólo en determinados casos y cuando el Despido se realiza en forma violenta puede éste realizarse delante de otras personas que, en su caso pueden testificar sobre la separación, en forma cierta, es decir, con conocimiento efectivo de los hechos, por esta misma razón, según se expresó al fundarse la tesis que aquí se sostiene, es cierto también que en determinados casos los trabajadores recurren al testimonio falso de testigos supuestos para comprobar su Despido, cosa que desde luego debe estimarse censurable. Por otra parte, los patronos, en aquellos casos en que los trabajadores abandonan voluntariamente el trabajo, están en aptitud de informar inmediatamente a las autoridades respectivas acerca de la ausencia del trabajador, y aún pueden promover a continuación la rescisión del contrato de trabajo, si aquélla se prolonga por más de tres días. En estas condiciones, la tesis sustentada -

por esta Sala en el sentido de que al patrón corresponde la carga de la prueba en el caso a que se ha hecho referencia, para acreditar que el trabajador se separó voluntariamente del trabajo, o para acreditar que el Despido de que se le hizo objeto, fue justificado, no puede ser impugnada por falta de equidad, ya que si bien es cierto que existe el principio que establece que el que afirma está obligado a probar, y que dentro de ese principio podría colegirse que cuando el patrón niega el Despido, debe recaer sobre el obrero la carga de la prueba de su separación, hay que tener en cuenta, sin embargo, que lo que el trabajador exige en tales casos no es otra cosa sino el cumplimiento del contrato de trabajo, por lo que debe estimarse que es suficiente con que demuestre la existencia de dicho contrato y el hecho de que ha cesado en el desempeño de sus labores, para que se considere acreditada la base de su acción, la que, a su vez, se estimará en último término fundada o no, según el sentido de convicción que en el ánimo de los miembros de la Junta determinen las pruebas correspondientes del patrón".

"Ejecutoria de 26 de enero de 1959, Israel Fortus Ravinovich y Coag.: Despido, carga de la prueba del. - Cuando el trabajador alega en el juicio obrero haber sido despedido y la defensa patronal consiste en que aquél se separó voluntariamente, este extremo toca probarlo al propio demandado por ser él quien está en posibilidad de demostrar esa separación o abandono por parte del trabajador, no pudiendo atribuirse a éste la carga de probar que fue Despedido".

"Ejecutoria de fecha 5 de agosto de 1960, Francisco Montes Cruz: Carga de la prueba en los -

juicios originados por el despido de un trabajador. Conforme a la reiterada jurisprudencia de la Suprema Corte, en esos casos toca al patrón probar que el trabajador abandonó el trabajo o que tuvo causa justificada para rescindir el contrato, pues si no prueba una u otra cosa, la acción ejercitada por el trabajador debe estimarse procedente, sin que tenga trascendencia el hecho de que las pruebas aportadas al juicio por el trabajador, sean ineficaces, dado que no le corresponde a él acreditar que fue despedido injustificadamente sino al patrón probar lo contrario". (58)

LA CARGA DE LA PRUEBA COMO ELEMENTO DESVIRTUADOR - DEL ESPIRITU PROTECCIONISTA Y REIVINDICATIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Después, los principios de Justicia Social se diluyen en criterios que más que patronales, resultan antijurídicos. La tesis jurisprudencial nos dice:

50.- "Despido del Trabajador.- Carga de la prueba.- Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo Despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones".

Sexta Epoca, Quinta Parte: Vol. II. Pág. 39. A.D. 5854/55.- Elodia Escalona.- - Vol. II, Pág. - 39. A.D. 4421/56.- Ignacio Velázquez.- - Vol. V. - Pág. 52. A.D. 4195.- Raúl Parada Trejo. Unanimidad 4 votos.- - Vol. V. Pág. 52. A.D. 4701/57. --

Celia Hernández García y Coags.- Unanimidad de votos.- - Vol. XII, Pág. 126. A.D. 1782/57.- Miguel Angel Ceballos Gamboa.- Unanimidad de 4 votos". -- (59)

El Doctor Trueba Urbina precisa la tesis jurisprudencial citada al transcribir ejecutorias de 29 de enero de 1959 y 30 de enero de 1961. Raúl - del Moral. Amparo directo 4522/58, en los siguientes términos:

"Despido del Trabajador, carga de la prueba - del.- Si bien es cierto que la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido que en los juicios originados por el despido de un trabajador, corresponde al patrón, cuando admite que aquél le prestó servicios y que ya no se encuentra laborando, justificar la causa que tuvo para despedirlo o que abandonó el trabajo, - también lo es que la indicada tesis no puede tener aplicación en casos en los que concurre la circunstancia de que el patrón negó el Despido y ofreció el trabajo, sin que sea obstáculo para ello que el trabajador no demande su reinstalación, sino el pago de tres meses de salarios por la separación de que se dijo objeto, ya que debe tenerse en cuenta que si el patrón no admite que haya rescindido unilateralmente el contrato, y aún más, corrobora la permanencia de los vínculos contractuales que lo - ligan con el trabajador, requiriendo a éste para - que vuelva al trabajo, resulta claro que presuntivamente debe entenderse que no existió el Despido, por lo que si el trabajador sostiene e insiste en que lo hubo y por ello exige la indemnización correspondiente, le toca la prueba de tal hecho y no al patrón, criterio éste que también ha sido sostenido por la Sala del Trabajo".

Ejecutoria de 30 de enero de 1961.- Celia Vera Robledo. "Despido de un trabajador, carga de la prueba cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo.- La aceptación o el repudio del ofrecimiento de la reinstalación, por parte del trabajador, en circunstancias como la apuntada, originan un cambio en los puntos a debate planteados por el actor, que traen consigo cambios en la carga de la prueba, ya que si el trabajador actor acepta el ofrecimiento lisa y llanamente sin reserva alguna se extingue ipso facto las acciones de reinstalación y su consecuencia, la de pago de salarios caídos (o bien queda latente sólo esta última), restringida al período comprendido entre la fecha del despido y la de la reposición, si el trabajador acepta regresar a su trabajo pero sigue insistiendo en que fue despedido; en cambio, si el trabajador rechaza de plano su reinstalación y persiste en su afirmación de haber sido despedido injustificadamente, ambas acciones seguirán sub iudice, con condicionadas a que el trabajador actor pruebe su Despido ya que al quedar en duda su aseveración de haber sido despedido, con la negativa del demandado y con el ofrecimiento del trabajo, la carga de la prueba debe recaer incuestionablemente sobre el que afirma y no sobre el que niega".

Así, las ejecutorias se han sucedido confirmando, en todas sus partes, la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; salvo el mero cambio de la terminología y palabras que la contienen, se sigue sosteniendo:

"Despido carga de la prueba de cuando hay ofrecimiento de trabajo.- Cuando se alega Despido y la parte patronal niega haber separado al trabajador y le ofrece que vuelva a sus labores, es al

reclamante a quien toca probar que hubo despido, - ya que en este caso la parte demandada nada tiene que probar, pues no es admisible que para ser absuelta tuviera que probar el no despido.- Amp. directo 618/60.- Eduardo y José Flores Rojas 6 de julio de 1960.- 5 votos.- Ponente Antonio Martínez - Adame.- S. XXXVIII. 28, 70 y 71".

El ofrecimiento del trabajo tiene en juicio - dos consecuencias jurídicas, una inmediata consistente en invertir la carga de la prueba en favor - de quien lo hace, y otra mediata que se traduce en la obtención de un laudo favorable, es decir, absolutorio. Ello es innegable y, sin adoptar postura partidarista alguna, debemos admitir que el criterio jurisprudencial da pie para que se cometan perjuicios a los trabajadores; al ejercitar el obrero su acción respectiva de indemnización como consecuencia de un Despido, lógico es suponer que el demandado tratará de evitarse cargas procesales, aún cuando existan justificativas del Despido, y para eso, qué mejor que recurrir al Ofrecimiento del -- Trabajo el cual opera por la simple negativa del - hecho constitutivo alegado por el reclamante, basta sólo manifestar en la audiencia correspondiente:

"Jamás existió Despido alguno, tan es así que se le requiere al actor para que regrese al desempeño de su trabajo".

O sea que la ligereza de los términos para - formular dicho ofrecimiento no denotan, para legos y estudiosos, ni con mucho el verdadero alcance de su significación, efectos jurídicos y realidad inmediata.

A tal grado es el problema del ofrecimiento -

del Trabajo, que sin rodeos se puede casi afirmar; obrero al que se le ha ofrecido el trabajo tiene - perdido el juicio, claro está que puede o no aceptarlo, pues la Constitución deja a su potestad el elegir entre la acción de cumplimiento de Contrato y la de Indemnización. Sin embargo, la verdad es otra, el actor, al no consentir en regresar a su - trabajo tiene, como primer obstáculo, que probar - su dicho, es decir, el Despido; para eso la prueba confesional le serviría de poco o casi de nada, - pues el demandado al comparecer a juicio va perfectamente aleccionado y consciente, es de suponerse, de que deberá concretarse a negar el Despido y así no perjudicarse en lo absoluto; ahora bien, remoto e ilusorio será pensar en la obtención de un laudo condenatorio esperando, únicamente, la posibilidad de que el demandado no comparezca al desahogo de - su confesional para declararlo contumaz.

En esa virtud, y a menos que el Despido conste en documento, la probanza idónea para demostrarlo lo sería la testimonial, pues es ésta precisamente la que corroboraría sus afirmaciones. Pero es aquí en donde el trabajador no cuenta con los - elementos necesarios para ello, el patrón, al despedirlo se percató de que ocurriese en privado, es to es sabido por todos; además qué testigos podrán acudir a la audiencia si es de suponer que aqué---llos, por ser presenciadores de los hechos, son tra bajadores también al servicio del patrón, imposibi--- litados por tal motivo a declarar en contra del -- mismo so pena de correr la misma suerte del trabajador despedido. Es claro, entonces, que ante -- esas circunstancias el obrero recurra a Testimo--- nios falsos para tratar de probar la procedencia - de su acción y esos testigos, circunstanciales por supuesto, poco valor probatorio aportarán al jui--

cio.

Más aún, colocados en el supuesto de que el trabajador consienta y acepte regresar al desempeño de su trabajo, ello le traerá como única consecuencia, y en pago a su ignorancia, el hacerse acreedor a un nuevo Despido que necesariamente estará acompañado de mayor seguridad, en cuanto a circunstancias, por parte del patrón. Este, para ofrecer el trabajo tuvo que razonar, asesorado naturalmente, respecto de las consecuencias y efectos, no sólo jurídicos sino reales, que su dádiva le podría representar, o sea, determinar la conducta a adoptar en el supuesto caso de que el obrero despedido aceptase volver a su empleo y, pues, nada más sencillo que despedirlo nuevamente o, bien, presionarlo, de tal modo, en su trabajo que éste le sea imposible desempeñarlo.

Lógicamente, ante esta situación, el obrero estará obligado a ejercitar, otra vez, la acción correspondiente ante la Junta de Conciliación respectiva y, el ofrecimiento del trabajo, surgirá de nueva cuenta hasta en tanto el trabajador cansado y aburrido, de los trámites administrativos y de procedimientos necesarios al caso, no tendrá más solución que rechazar, en una de esas tantas veces, el ofrecimiento que le hace y tratar de continuar el juicio con los resultados ya indicados.

Claro está, pues, entre Despido y Despido, entre demanda y demanda, el actor no percibe emolumento alguno, su situación económica será más precaria y su entereza en juicio, nula. Es necesario, por tanto, propugnar por el cambio de criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al res--

pecto, aceptarlo en tales términos implicará comulgar con ideas contrarias al verdadero sentido social y humanitario del Derecho del Trabajo.

De lo expresado resulta que, en la práctica laboral, el demandado frecuentemente recurre a la argucia legal de ofrecer el trabajo al actor, en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo, para que opere la inversión de la carga de la prueba y sea al trabajador a quien corresponde probar que fue despedido, pues en tal supuesto se presume que el patrón no despidió al trabajador. Ahora bien, sin tratar de adoptar una postura obrerista o patronal, se pretende establecer con este trabajo, desde un punto de vista meramente jurídico, que el demandado al contestar la demanda pueda negar simplemente los hechos aducidos por el actor o puede ir más allá de esa simple negación alegando, contra la pretensión del reclamante, otros hechos para demostrar la inexistencia del derecho en que se funda la acción, o bien que ésta ya se ha extinguido; supuestos estos últimos dentro de los cuales no se puede encuadrar la actitud del demandado en el caso que nos ocupa.

Por lo que deberá quedar dilucidado que el Ofrecimiento del Trabajo, en esos términos, no es excepción ni defensa sino una simple negación de hechos; ofrecer el trabajo, implica que el demandado niega la pretensión del actor formulada en su demanda y consecuentemente el hecho constitutivo afirmado por éste, es decir, que tal negación de hechos no es ni puede ser excepción.

La parte demandada al ofrecer el trabajo no alega, con su dicho, ningún hecho impeditivo, extintivo, o modificativo -casos de excepción- que

justifique su actitud y más aún, no reconoce la pretensión jurídica que el actor ejercita con su acción, pues se concreta únicamente a manifestar, en forma negativa, que no hubo despido alguno.

Colocados en la hipótesis del ofrecimiento del trabajo, al demandante, por parte del patrón que dice que jamás ocurrió despido, existe la presunción favorable al demandado, según el criterio jurisprudencial, de que efectivamente no hubo Despido y consecuentemente, toca al actor probar el mismo, lo que si no es imposible sí es difícil y con ello se coloca en estado de desigualdad una de las partes en litigio, máxime que es el demandado quien posee los medios necesarios, y a su alcance, para que el actor pruebe el hecho constitutivo de su acción y el demandado, en su caso, los desvirtúe; y desde ese punto de vista es decir, el juris prudencial, a la simple negación de hechos por parte del demandado, al manifestar que no hubo Despido y ofrecer el trabajo, se le concede de hecho y de derecho un valor pleno y absoluto en contravención a los intereses del trabajador, por lo que debe sostenerse la tesis en contrario, o sea, de que en este supuesto, el demandado debe probar también el abandono de labores del actor y colocar así a las partes en controversia en un verdadero estado de igualdad.

Puede parecer absurda la solución que damos al problema, más aún si se está conforme con la tesis jurisprudencial en relación con el Ofrecimiento de Trabajo, sin embargo debemos estar conscientes de la realidad jurídica que se deriva de dicho ofrecimiento, pues no basta tener por cierta, a priori, la negación de hechos que esgrime la parte demandada en juicio, se tienen que analizar tam--

bién todas aquellas circunstancias, procesales y - de fondo, que concurren al ofrecerse el trabajo, y sobre todo interpretar el verdadero sentido terminológico y jurídico que se da a la negación del - Despido por parte del patrón, es decir, que inde-- pendentemente de que el trabajador pruebe que fue despedido, el demandado, a su vez, deberá probar - que aquél abandonó sus labores.

O sea, que no basta la simple negación del - Despido para que se le dé fuerza probatoria absolu-- ta de la no existencia de aquél, pues es indudable que cuando el patrón afirma, respecto del trabaja-- dor actor: "ya no volvió o regresó a su trabajo"; "dejó de asistir a sus labores"; "sin causa alguna para ello se abstuvo de presentarse al desempeño - de su trabajo"; está implicando también que el tra-- bajador abandonó su empleo, no puede dársele otra interpretación, que ésa, a dichas frases o a cual-- quier otra que se empleen. Ya hemos dejado anota-- dos los matices que configuran tanto el Despido co-- mo el abandono, y éste último no es otro que aquél por el cual se rompe la relación de trabajo, con o sin motivo, por parte del trabajador. Ello es ob-- vio, el obrero que deja de asistir a sus labores, pues las abandona y éste es el único y verdadero - sentido que puede darse a la inasistencia aducida por el patrón que manifiesta no haberle cometido - Despido de ninguna especie.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Jus-- ticia de la Nación, 1917 a 1965.- Quinta Parte.- - Cuarta Sala, expresa:

"1.- Abandono de Trabajo, carga de la prueba del.- Corresponde exclusivamente a la parte patro-- nal la carga de probar el abandono del trabajo.

Quinta Epoca.- Tomo CI, Pág. 55. A.D. 29/49.- G. de Castañeda Margarita.- 5 votos. - Tomo XCIV, Pág. 463. A.D. 2537/48. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.- Tomo XCIX. -- Pág. A.D. 7894/48.- López H. Simón.- Unanimidad de 4 votos.- Tomo CXXIV. Pág. 83. A.D. 1542/54.- Quersía Club, S.A. y Coags.- 5 votos.

Sexta Epoca.- Quinta Parte.- Vol. XXXVI. Pág. A.D. 7984/59.- Héctor Manuel Larriñaga.- 5 votos." "49.- Despido del Trabajador. Carga de la Prueba.- En los conflictos originados por el Despido de un Trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a éste último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

Quinta Epoca.- Tomo XCII. Pág. 1730. A.D. --- 9408/46.- Neil Watkins John. Mayoría de 4 votos.-- Tomo CVII. Pág. 1134.- A.D. 4206/50.- Menchaca Federico. 5 votos.- Tomo CIX. Pág. 2061. A.D. 2058/50.- Unión de Obreros y Empleados de Limpieza Pública de Tampico, S.C.L., Unanimidad de 4 votos. - Tomo CXVI. Pág. 43. A.D. 199/51.- Rangel López Filiberto. 5 votos.-

Sexta Epoca: Quinta Parte.- Vol. XC.- Pág. -- A.D.- 1594/51.- Olga Estrada Allen.- Unanimidad de 4 votos".

Tesis Relacionadas.

"Obrero, Prueba de la Separación.- La tesis - que deja a cargo del patrono la prueba de la justi

ciación del Despido, se ha fundado en el hecho de que los obreros, en la gran mayoría de los casos, se encuentran materialmente incapacitados para probar su separación, ya que es lógico suponer que -- los patronos se cuidan de que ésta no se efectúe -- con la intervención o ante la presencia de otras -- personas, que en su caso puedan testificar sobre -- la separación en forma cierta, y aunque es verdad que en algunos casos los trabajadores recurren al testimonio falso de testigos supuestos para compro-- bar su Despido, ello no obstante, como los patro-- nos, cuando los trabajadores abandonan voluntaria-- mente el trabajo, están en aptitud de informar in-- mediatamente a las autoridades respectivas acerca de la ausencia del trabajador y aún promover la -- rescisión del contrato de trabajo, si aquél abando-- no se prorroga por más de tres días, no puede ser impugnada la tesis de inicua".

Quinta Epoca: Tomo XCII. Pág. 423.- Domínguez Ignacio J.

Puede interpretarse en tales términos la tesis que dice:

"52.- Despido del trabajador, presunción de la existencia del.- El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y pago de salarios caídos, tiene en su favor la presunción de la certeza del Despido, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo relativamente breve, como es el de un mes que la Ley establece para deducir la acción respectiva, que le vuelvan a dar trabajo; y si bien esa presunción admite prueba en con-

trario, no puede considerarse como tal prueba la - que acredite que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del Despido.

Sexta Época, Quinta Parte.- Vol. VII. Pág. 69. A.D. 4517/56.- Telas Oxford, S.A.- Unanimidad de 4 votos.- Vol. VIII. Pág. 103. A.D. 4441/57.- Francisco Forastieri 5 votos.- Vol. IX. Pág. 64. A.D.- 5762/56.- María Bárbara Montaña de Courtney.- Unanimidad de 4 votos.- Vol. XVI. Pág. 45. A.D.- ---- 4560/68.- José Mendoza Prado.- Unanimidad 4 votos. Vol. XVI. Pág. 45. A.D. 1088/58.- Emma Cortés.- - Unanimidad de 4 votos".

Luego entonces si el patrón afirma que no --- existió despido, necesariamente hubo abandono de - trabajo y esta negación de hechos, aunque no es ex - cepción, debe probarse también; pues en Derecho - del Trabajo no opera el principio de que el que -- niega no está obligado a probar, a menos de que su negativa implique una afirmación, pues es el demanda - do quien posee los medios idóneos para demostrar o desvirtuar lo afirmado por el actor en su escrito de reclamación.

Y en la especie, el patrón al negar el Despi- do del trabajador está afirmando, implícitamente, que abandonó su trabajo, por lo que no debe exis- - tir, en tal supuesto, inversión de la carga de la prueba.

La realidad jurídica, no obstante, es otra; - de ahí que la interpretación, de las tesis emiti- - das por la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

deberán estrecharse al mínimo en lo referente a -- los efectos del Ofrecimiento del Trabajo, y por derivación de éste, a los casos de inversión de las cargas procesales pues, es conveniente hacer notar que las juntas se avocan al conocimiento de los - juicios sin profundizar en el estudio de las pruebas rendidas; así, cuando existe Ofrecimiento de - Trabajo, por parte del demandado, de ipso-facto se estima, por sustentarlo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que la inversión de la carga de la prueba se ha operado y corresponderá al trabajador probar su Despido. Es entonces cuando las Juntas deben apreciar en conciencia los puntos debatidos a fin de que esa supuesta inversión de la carga procesal tenga los efectos valederos que se le otorgan, siempre y cuando efectivamente, el Ofrecimiento del Trabajo se haya formulado en los mismos términos y condiciones, o sea que el trabajador - que se dice despedido podrá regresar a su trabajo si éste lo aceptara dentro o en la misma forma en que lo venía haciendo con anterioridad al Despido que alega; pues es lógico suponer que si se modifican aquellas circunstancias o modalidades del trabajo, éste no podrá ser aceptado por el demandante, considerarlo así implicaría desarrollar un trabajo distinto a aquél que normalmente efectuaba.

Esto es claro, el obrero al contratarse para desempeñar determinada actividad, lo hace en fun-- ción de su capacidad de actuar, sea material intelectual, o de ambos géneros. Son, en consecuencia, de fundamental importancia, en el aspecto que tratamos, los requisitos que deben llenar todos los - contratos de trabajo; naturaleza del servicio prestado, horario de trabajo, salario, forma y lugar - de pago, así como dónde deberá presentarse el servicio, pues de no ser así, el ofrecimiento del trau

bajo no puede invertir la carga de la prueba, puesto que ello implicaría que el trabajador regresaría a efectuar un trabajo distinto de aquél que -- originalmente hacía y, por ende, no aceptará uno -- diferente o bien, el mismo con modalidades que no son las propias de aquél para el que fue contratado. De ser aceptado en tales términos, en lo futuro tendría el derecho de rescindir su relación laboral basándose en la modificación que hubo, por -- parte del patrón, respecto de las condiciones del trabajo original; pero éste no es el punto a defender ni tampoco el conveniente al trabajador.

Por lo que aceptando, sin conceder, que el -- criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sea justo y que efectivamente opera la inversión de la carga procesal cuando existe ofrecimiento del Trabajo, será entonces necesario poner especial cuidado en aquellos casos en los cuales encontramos controversia por lo que ve a las condiciones del trabajo antes señaladas. Es decir, que si durante el juicio no prueba el patrón los extremos a que se contraen sus excepciones y defensas, incluidas dentro de éstas las condiciones del trabajo ofrecido, no se tendrá por invertida la carga -- de la prueba del Despido del Trabajador.

Así, por ejemplo, tenemos: Un actor en su demanda manifiesta que laboraba en la Empresa "A", -- con domicilio en las calles de Correo Mayor No. 35 de esta ciudad de México, D.F., y con el carácter de Jefe de Almacén, salario de \$ 60.00 diarios y -- con un horario de trabajo comprendido de las ocho a las dieciséis horas diariamente de lunes a sábado de cada semana; la demandada contesta que no -- despidió al actor de su trabajo, le ofrece el mismo y acepta la categoría, salario y horario, afir-

mados por el reclamante, pero manifiesta que por haberse cambiado de domicilio la empresa por equis circunstancias, el Ofrecimiento de Trabajo hecho al actor lo es para que se presente al desempeño de sus labores en el nuevo domicilio de la empresa demandada. Es claro que el Ofrecimiento de Trabajo, en tales condiciones, no puede aparejar efectos jurídicos de inversión de la carga de la prueba, pues el trabajo no fue ofrecido en los mismos términos y condiciones que prevalecían con antelación a la fecha en que el reclamante se dice despedido.

De donde debemos colegir que cualesquier variación, por mínima que sea, a las circunstancias de prestación del servicio, serán motivo suficiente para tener por no ofrecido el trabajo y, consecuentemente procederá, en su oportunidad, condenar al demandado al pago de la Indemnización Constitucional y los salarios vencidos reclamados en su caso.

"Despido del Trabajador. Carga de la Prueba cuando el Patrón controvierte el salario.- Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que cuando el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones; pero si niega el despido, se controvierte el salario y se ofrece el trabajo y el patrón no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él, al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba por estimarse que el ofrecimiento no fue hecho de buena fe y en las mismas condiciones en que el trabajo se venía

desempeñando.

Amparo directo 6498/66. Rodolfo Medina Lara, 9 de mayo de 1968. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. 5 votos.

Sostiene la misma tesis.

Amparo directo 9624/67. Cristina Abelardo Pérez Guemez.- 19 de junio de 1968. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.- 5 votos.

Lejos de mi ánimo está pretender cambiar el criterio jurisprudencial que se sustenta en relación con el Ofrecimiento del Trabajo; sin embargo, creo haber planteado la existencia de un problema que requiere inmediata solución y ésta puede ser, entre otras, la propuesta en el presente trabajo.

El punto que defendemos no se contrapone al pensamiento jurídico del legislador quien, en la nueva Ley Federal del Trabajo, establece: "Artículo 754. Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.

En relación con tal precepto, establece igualmente:

"Artículo 755.- El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el Artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabaja-

dor o patrono, que no existió el Despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

De tales disposiciones se desprende, con claridad meridiana, que el demandado puede rendir -- prueba en contrario, cuando se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, siempre y -- cuando no constituyan excepciones que no fueron -- opuestas oportunamente; señala asimismo como prueba en contrario el demostrar "que no existió el -- Despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda". O sea, que colocados en el supuesto de que el demandado no concurrió a la audiencia respectiva y se le tuvo, en consecuencia, por contestada la demanda en sentido afirmativo, tiene aún medios de prueba a su alcance para demostrar situaciones específicas que señalan los artículos precitados, es decir, que basta al demandado comprobar que el trabajador dejó de presentarse a sus labo-- res, o se abstuvo de concurrir a las mismas; en -- otras palabras, que abandonó el trabajo, para que resulte absuelto en el laudo.

A tal negación de hechos, conforme a la Ley, se le dará valor si se prueba en juicio que no --- existió Despido y la única forma posible de hacerlo será demostrar que hubo abandono de empleo.

La Testimonial sería, en el caso, la prueba -- idónea para ello, siempre y cuando quedase acreditado con los dichos respectivos que el trabajador laboró por última vez, al servicio del patrón, un día anterior o posterior a aquél en que se dice -- despedido y, lógicamente, que después de tal fecha dejó de presentarse a su trabajo, es decir, que -- abandonó el mismo.

De tal suerte que si el legislador acepta, para absolver al demandado, la prueba de no existencia del Despido o sea el abandono de trabajo, también lo debe ser el aceptar que ese criterio será aplicable en los supuestos de negación del Despido y Ofrecimiento del Trabajo por parte del patrón. - Máxime si se toma en cuenta que a la audiencia de Ofrecimiento de Pruebas comparecerá la parte demandada a manifestar:

"...Las probanzas se ofrecen para demostrar - que no existió el Despido e independientemente de ello se le hace ofrecimiento al actor para que regrese al trabajo que venía desempeñando con anterioridad a su demanda..."

No podemos dejar de mencionar la función jurisdiccional laboral que deben efectuar los Organos decisorios de los conflictos de Trabajo, basándonos para ello en lo que al respecto dice el maestro Trueba Urbina:

"Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de la burocracia, conforme al Artículo 123 Constitucional, son tribunales sociales que -- ejercen la función jurisdiccional laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso, para compensar la desigualdad real que existe entre éstos y sus patrones. No basta que apliquen la norma procesal escrita, sino que es necesario que la interpreten equitativamente con sentido tutelar y reivindicatorio de los trabajadores". (60)

Igualmente manifiesta el citado autor, cuando se refiere al octavo principio de su clasificación, por lo que hace a las normas del Artículo 123 Cons

titucional: "8o.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario proteccionista del Artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias sociales". (51)

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

CONCLUSIONES

1.- Tomando como punto de partida la legislación extranjera; las necesidades reales de un derecho del trabajo, en nuestro país; el criterio del Constituyente de 1917 y de manera especial, como punto de apoyo claramente definido al artículo 123 Constitucional; se nota la evolución en México, de los órganos decisorios de los Conflictos obrero-patronales, o sea, las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.- Se reconoce que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son órganos que conocerán y decidirán las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo: en la fracción XX del artículo 123. Evitándose con tal reconocimiento que: los conflictos citados estuvieran regidos por las leyes del Derecho Común; que se ventilaran ante los Tribunales Civiles; que la duración de los trámites fueran prolongados, lo cual afectaba grandemente los intereses de los trabajadores.

3.- La evolución interpretativa y técnica del pensamiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se fue depurando con el fin de clarificar la verdadera naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y a través del juicio constitucional desentrañó de los textos fundamentales la naturaleza de estas Instituciones: ha logrado precisar establemente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales del trabajo, con poder jurisdiccional; señalándoles algunos requisitos en su actuación: petición del que demanda, contestación del demandado a quien tiene que oírse, admisión de las pruebas de ambos, apreciación de las mismas, oír las alegaciones de las partes y dictar

resolución o laudo.

4.- En razón de lo anterior es de concluirse, que los conflictos o diferencias que surjan entre el capital y el trabajo, hacen necesaria la presencia del Estado para limitar la contraposición de voluntades e intereses, toda vez que tales conflictos se han de someter al conocimiento de los Tribunales previamente establecidos -por el Estado-, en la especie: Juntas de Conciliación y Arbitraje, - con el fin de que éstas impartan la justicia social requerida, y que exige su misma naturaleza, - evitando así que las personas, sin distinción alguna, se hagan justicia por sí mismas.

5.- La naturaleza jurídica de la acción en Derecho del trabajo, adquiere nitidez, teniendo presente el pensamiento del maestro Alberto Trueba Urbina, cuando expresa: "las teorías sobre la acción pueden clasificarse en dos grupos:

A.- La acción como elemento del derecho, o sea el derecho mismo en ejercicio. Criterio tradicional de la acción, según el cual, ésta era un derecho privado que se encontraba estrechamente vinculado al derecho que se hacía valer en el juicio, es decir, era el derecho subjetivo contemplado en su estado dinámico: el sujeto pasivo de la acción era el deudor de la obligación y no el Estado; el objeto que se perseguía era la prestación que se exige del demandado y no las actividades del órgano jurisdiccional.

B.- La acción como instituto procesal, independiente del derecho material. Teoría moderna de la acción procesal, la que revela, que es un derecho autónomo y diferente del subjetivo que se pre-

tende hacer valer en el juicio; el sujeto pasivo - no es el particular, sino el Estado que administra justicia; su objeto es el de provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales para alcanzar una sentencia favorable.

De aquí se ha establecido una distinción entre acción sustantiva y acción procesal.

Es preferible reservar el nombre de la acción procesal -concluye el maestro Trueba Urbina- para el derecho que tiene una persona contra el Estado para provocar su actuación; en tanto que la que se denomina acción sustantiva por los tratadistas, es mejor designarla bajo el rubro de pretensión procesal.

6.- La excepción es un derecho a impugnar, a negar la acción ejercitada por el actor. Se reconocen dos tipos de excepciones: la sustantiva o -defensa y la procesal.

La excepción sustantiva o de fondo (defensa), tiene la característica de un contraderecho, cuyo objeto es destruir o hacer ineficaz la pretensión o acción sustantiva, obteniendo la absolución en el proceso. Contemplada en el artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo.

La excepción procesal es la oposición encaminada a impedir el desenvolvimiento de la acción -- procesal, puesto que impugna la demanda en lo que se refiere a los presupuestos procesales.

En la práctica jurídico-laboral no se ha dado la preocupación por establecer la diferencia existente entre la EXCEPCION y la DEFENSA, ya que am--

bas tienen el mismo objeto en cuanto que al ser comprobadas traen consigo el pronunciamiento de un laudo absolutorio.

Nuestra Ley del Trabajo, claramente emplea los términos "excepciones" y "defensas", con el mismo significado jurídico: los artículos 752 y 753 hablan de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y que el actor expondrá su demanda y el demandado sus excepciones y defensas. En otra instancia, la Suprema Corte confunde la excepción con la defensa, tal vez será porque en realidad persiguen el mismo objetivo: la absolución.

Habré de expresar mi conformidad, con el criterio que establece la distinción entre ambos institutos, la defensa y la excepción, dado en los siguientes términos: "La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional: se refiere a la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta. La defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda".

7.- El despido es una de las formas de extinción del contrato del trabajo; éste se establece en forma individual o colectiva, entre los sujetos denominados trabajador y patrón.

El despido es un recurso latente que los patronos han usado de manera sistemática y constante, por lo que se presentó la necesidad, en razón del desarrollo político y social de los países, que los DESPIDOS estuvieran claramente determinados o

encuadrados ya fuera enunciativa o limitativamente. Un elemento decisivo para esclarecer si existe o no el despido, lo tenemos en la presencia o ausencia del consentimiento (voluntad) en la causa extintiva de la relación de trabajo.

En nuestro sistema jurídico se reglamentaron de manera enunciativa las causales de rescisión de la relación de trabajo, se incluyeron las principales pero no las únicas, en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Los derechos que tiene el trabajador para inconformarse de un despido, injustificado, están contenidos en el artículo 123 fracción XXII de la Constitución y en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo: a elección del trabajador será: que se cumpla el contrato o que se le indemnice con tres meses de salario. El primero también conocido con el nombre de derecho a la reinstalación en el trabajo y de restablecimiento o restauración del trabajador en su trabajo.

De la lectura del artículo 123 fracción XXII, concluyo: que la norma constitucional no habla de 2 acciones distintas, sino de una obligación del patrono, la que se cumplirá, a elección del trabajador, de una de 2 maneras: la reinstalación en el trabajo o el pago de una indemnización.

Fluye de manera natural la conclusión de que la reinstalación en el trabajo se refiere a: partiendo de la idea de que reinstalar es volver a instalar y este verbo significa poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, poner o colocar en su lugar debido algo. Incuestionablemente no se trata de una posesión que pudiéramos llamar FI-

SICA, sino de una JURIDICA, quiere decir "un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo". La congruencia de la presente afirmación encuentra eco fundado en el artículo 18 de la Ley de Trabajo, en cuanto que este precepto resalta la naturaleza PROTECCIONISTA y REIVINDICATIVA de la clase proletaria, y contiene a la vez el principio IN DUBIO PRO OPERARIO (en caso de duda, prevalecerá lo más favorable al trabajador). La polémica que existió en cuanto a la existencia o no de la obligatoriedad de la reinstalación, actualmente se encuentra desvanecida, por el reconocimiento del principio de IMPERATIVIDAD de la REINSTALACION.

Cierto es que existen algunas excepciones a la obligatoriedad de la reinstalación y de ésta hay que recordar que es un derecho que ARMONIZA mejor y fundamentalmente con la idea de ESTABILIDAD, ya que la estabilidad en el trabajo encierra -expresa el maestro Mario de la Cueva- las ideas, fuerza del derecho del trabajo, porque si falta, todas sus normas e instituciones se derrumban de un día a otro según la voluntad caprichosa de los patrones, al despedir libremente a los trabajadores.

Las excepciones a que me refiero derivan de la naturaleza de las cosas o tienden a evitar la negación de ciertos derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales. Es pertinente precisar que la enumeración de las excepciones contenidas en el artículo 49 de la Ley es LIMITATIVA, lo que quiere decir que no podrá hacerse ninguna extensión analógica; además, la interpreta

ción de las mismas debe ser RESTRICTIVA.

El derecho a una indemnización por despido, - tiene una finalidad esencial consistente en salvaguardar la dignidad del trabajador al que repugne regresar a una empresa en la QUE FUE injuriado o vejado.

8.- Cuando el trabajador despedido injustificadamente, opta por demandar una indemnización por tal despido, los patrones al momento de contestar la demanda, crean un grave problema a la situación de defensa precaria de los trabajadores, ya que en su contestación a las pretensiones presentadas, manifiestan que no hubo despido: "y que en estos - precisos momentos se le ofrece el trabajo al trabajador en las mismas condiciones en que lo venía de sempeñando". Esto con la finalidad de desvirtuar así el verdadero despido del trabajador y establecer al mismo tiempo la PRESUNCION (favorable al patrón) de que no hubo despido.

Todo esto provoca el remarcamiento del dese- equilibrio existente en la administración de justi- cia, y está con mayor fuerza presente en la mente, cuando se recuerda el principio de gran bondad para con el patrón: DE LA PARIDAD PROCESAL en el juicio de trabajo, ya que si bien, la ley nos dice que -- son iguales el trabajador y el empresario en el -- proceso, la realidad nos dice todo lo contrario.

La jurisprudencia de la Suprema Corte reconoce que cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su -- puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se estable- ce la presunción de que no fue el patrón quien res-

cindió el contrato de trabajo, por lo que si el -- trabajador insiste en que hubo despido, a él co--- rresponde la prueba de sus afirmaciones.

La proposición sencilla que hago, consiste en que, en el supuesto anterior, el DEMANDADO DEBE - PROBAR TAMBIEN EL ABANDONO DE LABORES DEL ACTOR - (TRABAJADOR) y colocar así a las partes en contro- versia en una situación no tan desequilibrada. A la vez no se debe olvidar la naturaleza y fines - del Derecho del Trabajo.

En algunos casos, el patrón que afirma que no existió el despido y hace el ofrecimiento del tra- bajo, está afirmando implícitamente, que hubo aban- dono de trabajo, por lo que debe de probar este -- abandono y no debe existir la inversión de la car- ga de la prueba. Más aún cuando el ofrecimiento - del trabajo, implica alguna o algunas modificacio- nes en las condiciones del trabajo: Por ejemplo, que el trabajo ya no se desempeñaría en el mismo - domicilio. Así, durante el juicio si el patrón no prueba los extremos a que se contraen sus excepcio- nes y defensas, incluidas dentro de éstas las con- diciones del trabajo ofrecido, no se tendrá por in- vertida la carga de la prueba. Si el trabajador - acepta el ofrecimiento del trabajo en ese momento, ipso-facto, se extinguen las acciones de reinstala- ción y de indemnización según el caso, quedando só- lo latente la de pago de salarios vencidos, res--- tringida dicha acción al período comprendido de la fecha del despido a la de la reposición y el deman- dado ya no probará, consecuentemente, el abandono de labores por parte del actor.

Ahora bien, si el trabajador no acepta el --- ofrecimiento del trabajo, en tal situación, el de-

mandado deberá probar las condiciones según las -
cuales le está ofreciendo el trabajo al actor, --
pues en caso contrario no puede operar la inver---
sión de la carga de la prueba al reclamante, pues
es lógico suponer que el trabajador no aceptará re
gresar al desempeño de sus labores si ello implica
desarrollar un trabajo distinto al que venía pres-
tando. Como punto esencial de solución, el deman-
dado tendrá obligación de probar que el trabajador
abandonó sus labores, y por su parte el actor debe de
rá probar que fue despedido de su trabajo.

En el remoto supuesto de que, de la valoriza-
ción de las pruebas aportadas por las partes en li-
tigio, se pudiese concluir que las mismas se encon-
traban en un caso de empate, se debe proteger al -
más débil, o sea, a la parte actora, en atención a
los principios que hacen del derecho del trabajo -
un derecho especial con características propias, -
debe de prevalecer el carácter del espíritu protec-
tor y reivindicativo a la clase proletaria.

NOTAS

BIBLIOGRAFICAS

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, págs. 892, 893, 894.
- (2) Armando Porras López, Derecho Procesal del Trabajo, pág. 94.
- (3) Mario de la Cueva, ob. cit., pág. 900.
- (4) Mario de la Cueva, ob. cit., pág. 901.
- (5) Mario de la Cueva, ob. cit., Tomo I, pág. 100.
- (6) Mario de la Cueva, ob. cit., págs. 102 y 103.
- (7) Mario de la Cueva, ob. cit., pág. 108.
- (8) Djed Borquez, Crónica del Constituyente, pág. 109.
- (9) Djed Borquez, ob. cit., págs. 128 y 129.
- (10) Ing. Pastor Rouaix, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, pág. 51.
- (11) Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, págs. 979 y 980, Tomo I.
- (12) Diario... págs. de la 1035 a la 1042.
- (13) Diario... Tomo II, págs. 359 y 360.
- (14) Djed Borquez, ob. cit., pág. 475.
- (15) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Tra-

- bajo, pág. 145.
- (16) Alberto Trueba Urbina, ob. cit., pág. 147.
 - (17) Alberto Trueba Urbina, ob. cit., pág. 135.
 - (18) Alberto Trueba Urbina, ob. cit., págs. 223 y 224.
 - (19) Alberto Trueba Urbina, ob. cit., pág. 118.
 - (20) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo, págs. 338 y - 339.
 - (21) Mario de la Cueva, ob. cit., págs. 910 y 911.
 - (22) Rodolfo Shom, Instituciones de Derecho Privado Romano, págs. 360, 361, 599 y sig.
 - (23) Eduardo Pallares, Tratado de las Acciones Civiles, pág. 10.
 - (24) Rodolfo Shom, ob. cit., pág. 611.
 - (25) Rodolfo Shom, ob. cit., pág. 408.
 - (26) Giuseppe Chiovenda, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Tomo I, pág. 21.
 - (27) Giuseppe Chiovenda, ob. cit., págs. 24 y 25.
 - (28) Hugo Rocco, Derecho Procesal Civil, págs. 153 y sig.
 - (29) Hugo Rocco, Teoría General del Proceso Civil, Págs. 210 y 211.

- (30) Eduardo Pallares, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*.
- (31) Rafael de Pina, *Principios de Derecho Procesal Civil*, págs. 133 y 134.
- (32) Alberto Trueba Urbina, *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, pág. 174.
- (33) Alberto Trueba Urbina, *ob. cit.*, pág. 180.
- (34) Hugo Rocco, *Derecho Procesal Civil*, pág. 279.
- (35) Definición de Manresa y Navaro, obra citada - por Eduardo Pallares en el *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, pág. 677.
- (36) Giuseppe Chiovenda, *ob. cit.*, pág. 174.
- (37) Rafael de Pina, *ob. cit.*, pág. 219.
- (38) Giuseppe Chiovenda, *ob. cit.*, págs. 365 y 368.
- (39) Eduardo Pallares, *ob. cit.*, págs. 212 y 213.
- (40) Eduardo Pallares, *ob. cit.*, págs. 310 y 311.
- (41) Hugo Rocco, *ob. cit.*, pág. 165.
- (42) Rafael de Pina, *ob. cit.*, pág. 148.
- (43) Giuseppe Chiovenda, *ob. cit.*, págs. 359 y 374.
- (44) Giuseppe Chiovenda, *ob. cit.*, pág. 365.
- (45) Eduardo Pallares, *ob. cit.*, pág. 308.

- (46) Rafael de Pina, ob. cit., pág. 150.
- (47) Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.
- (48) Alberto Trueba Urbina, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, pág. 201.
- (49) Guillermo Cabanellas, Introducción al Derecho Laboral, Tomo I, pág. 38.
- (50) Alberto José Carro Igelmo, El despido justo.
- (51) Alberto José Carro Igelmo, ob. cit., págs. 30 y 31.
- (52) Alberto José Carro Igelmo, ob. cit., pág. 32.
- (53) Mario Deveali L., Lineamientos del Derecho - del Trabajo, pág. 315.
- (54) Mario de la Cueva, ob. cit., Tomo I, pág. 755.
- (55) Juan D. Pozzo, Derecho del Trabajo, Tomo II, págs. 498 y sigs.
- (56) Marcel Planiol, Traité Elementaire de Droit Civil, citado por Juan D. Pozzo, ob. cit., - pág. 495.
- (57) Mario L. Deveali, ob. cit., pág. 336.
- (58) Alberto Trueba Urbina, ob. cit., pág. 308.
- (59) Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1917 a 1965. Quinta Parte, - Cuarta Sala, Núm. 50.

(60) Alberto Trueba Urbina, *Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral*, págs. 249 y 250.

(61) Alberto Trueba Urbina, *ob. cit.*, pág. 109.

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

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

- 1.- Borquez Djed, Crónica del Constituyente.
- 2.- Carro Igelmo Alberto José, El Despido Justo.
- 3.- Cueva Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I.
- 4.- Cabanellas Guillermo, Introducción al Derecho Laboral.
- 5.- Chiovenda Giuseppe, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Tomo I.
- 6.- De Pina Rafael, Principios de Derecho Procesal Civil.
- 7.- Devali L. Mario, Lineamientos del Derecho del Trabajo.
- 8.- D. Pozzo Juan, Derecho del Trabajo, Tomo II.
- 9.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Tomos I y II.
- 10.- Pallares Eduardo, Tratado de las Acciones Civiles.
- 11.- Porras López Armando, Derecho Procesal del Trabajo.
- 12.- Rocco Hugo, Teoría General del Proceso Civil.
- 13.- Rocco Hugo, Derecho Procesal Civil.
- 14.- Rouaix Pastor Ing. Génesis de los Artículos 27

y 123 de la Constitución Política de 1917.

- 15.- Shom Rodolfo, Instituciones de Derecho Privado Romano.
- 16.- Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.
- 17.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, México, 1970.
- 18.- Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo.
- 19.- De Pina Rafael, Diccionario de Derecho.