

24.238



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"A R A G O N"**

**ANALISIS DE LAS ACCIONES EN EL  
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  
**RICARDO TOSTADO PADILLA**

MEXICO, D. F.

1988

**TESIS CON  
Escala de Origen**



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# I N D I C E

## INTRODUCCION.

### CAPITULO PRIMERO

#### EL DERECHO DEL TRABAJO

I. Antecedentes Historicos.....	1
II. Concepto.....	11
III. Naturaleza.....	12
IV. Fuentes.....	15

### CAPITULO SEGUNDO

#### EL PROCESO LABORAL

I. Concepto.....	21
II. Principios.....	24
III. Autonomia.....	31
IV. Naturaleza.....	32
V. Fuentes.....	34

### CAPITULO TERCERO

#### LAS ACCIONES EN EL DERECHO

I. La acción en general.....	40
II. Evolución de la acción.....	46
III. Clasificación de las Acciones en el Derecho del Trabajo.....	52
IV. La acción en materia Civil.....	57

### CAPITULO CUARTO

#### LA ACCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO

I. Definición.....	61
II. Acciones ejercitables en el Derecho del Trabajo.....	68
III. Analisis de las acciones.....	72
CONCLUSIONES.....	151
BIBLIOGRAFIA.....	154
LEGISLACION.....	157

## I N T R O D U C C I O N

Nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, presenta en la práctica, una serie de numerosos conflictos que se suscitan entre los trabajadores y los patrones, en consecuencia, como en cualquier rama del Derecho, existe el llamado Derecho Procesal del Trabajo, para dirimir esas controversias.

Al optar por el desarrollo del Tema "Análisis de las Acciones en el Derecho del Trabajo", lo hacemos con el afán, no de elaborar un profundo estudio jurídico y doctrinal de tales Acciones, sino por el contrario, de investigar y concluir desde nuestro punto de vista, los motivos que probablemente impulsaron a nuestros legisladores a establecerlas, y a señalar según nuestro criterio, las fallas, aciertos y posibles adiciones que como reformas a nuestra Ley, pudieran introducirse, para lograr una mejor aplicación e interpretación de las normas jurídicas del Derecho Procesal del Trabajo por parte de las autoridades a quienes corresponde la misma, en caso de que nuestras observaciones y opiniones sirvieran a tal propósito, para una mayor y efectiva impartición de la Justicia en esta rama.

Siendo la Ley Federal del Trabajo, la base de la que parten todos los derechos y obligaciones correspondientes tanto a los trabajadores como a los patrones, su conocimiento, interpretación y aplicación correcta por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son indispensables para lograr el cumplimiento adecuado de los fines que persigue nuestro Derecho del Trabajo; en tal virtud, creemos que es de vital importancia conocer, interpretar y aplicar la Ley, sin sectarismos, sin engaños ni favoritismos para lograr el mejor desarrollo en las relaciones de trabajo, aplicación de una justicia verdaderamente equitativa al dirimir los conflictos que se presenten, y así, conseguir el progreso de la Nación.

En consecuencia, este trabajo tiende a analizar los medios que tienen, tanto los trabajadores como los patrones para hacer valer y ejercitar sus derechos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la mayor objetividad posible, sin adoptar alguna postura a favor de cualquiera de las partes, simplemente de imparcialidad y equilibrio, pues consideramos que, en materia de Derecho del Trabajo, nuestra Ley, en ocasiones protege en exceso los intereses de los trabajadores, siendo que por el contrario, si el Derecho debe ser equitativo, el Derecho del Trabajo también debe perseguir -- ese fin.

El propósito de este estudio será, que los conceptos e ideas que en él se manejen, pudieran ser útiles para cualquier persona en forma que despierte a tal grado su interés que profundice en ellos, con objeto de ampliarlos, perfeccionarlos, y de ser posible llevarlos a la práctica.

## CAPITULO PRIMERO

### EL DERECHO DEL TRABAJO

#### I.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

El Derecho del Trabajo, como tal, nace propiamente en el siglo pasado, sin embargo, en otras épocas han existido diversos, pues a partir del instante en que la esclavitud es suprimida, se inicia el trabajo libre, con el cual los hombres comenzaron a prestar sus servicios mediante contratos regulados por el Derecho Civil y Mercantil.

Como antecedentes más remotos del Derecho del Trabajo, podemos encontrar algunas instituciones del Derecho Romano y, sobre todo, el régimen corporativo originado en la Edad Media.

#### A).- El Derecho del Trabajo en la Antigüedad.

En Roma, encontramos los llamados "Colegios de Artesanos", organizaciones que tuvieron su nacimiento en el reordenamiento de la ciudad, emprendido por Cervio Tulio, y vemos, que en un principio tenían un carácter más bien religioso y mutualista que profesional, eran instituciones privadas que no gozaban de personalidad jurídica propia, ni podían poseer bienes propios. Este grupo de artesanos fue hecho a un lado por el trabajo de los esclavos por lo tanto tuvieron que ponerse a sueldo de los agitadores políticos lo que provocó que, cuando Julio César llegó al poder los disolviera, reapareciendo en la época de Augusto, quien los sometió a una nueva reglamentación, en la que substituyó el sistema de libre formación, por el de la autorización previa.

En los años posteriores del Imperio, adquirieron su mayor desarrollo, debido a que la disminución del número de los esclavos, ocasionó una necesidad creciente del trabajo de hombres libres.

Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, sin embargo, se estableció la distinción entre la "Locatio Conductio Operis" y la "Locatio Conductio Operarum", que influyeron en buena forma para la construcción moderna del Derecho del Trabajo. (1)

#### B).- El Derecho del Trabajo en la Edad Media.

En la Edad Media, podemos encontrar como "Legislación del Trabajo", las reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones, enfocándolas desde el punto de vista de los productores, sacrificando su bienestar a la persona de los trabajadores.

El Derecho Medieval, consideramos que es una creación de artesanado, clase que, en aquella época histórica, atendiendo al estado de las fuerzas económicas, detentaba los elementos de la producción. En esta etapa las ciudades procuraron bastarse a sí mismas y es entonces cuando se origina el régimen corporativo que es el sistema por medio del cual, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad, se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas. Para alcanzar sus fines, estas corporaciones se reglamentaban mediante el llamado "Consejo de los Maestros", la forma de producción redactando sus estatutos, fijando precios y vigilando la compra de materiales. (2)

Los gremios se encontraban perfectamente delimitados, ninguna persona estaba en la posibilidad de pertenecer a dos o más ni desempeñar trabajos que correspondieran a oficio distintos.

Las reglas dictadas eran en realidad --

- 
- 1.- CASTORENA J. JESUS. "Manual de Derecho Obrero", Editado por el autor, México 1973, p. 29.
  - 2.- DE LA CUEVA MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1963, p. 10.

normas protectoras del interes de los maestros y del taller del que eran propietarios, sin embargo, cabe hacer mención que en la rama - del trabajo minero si existió un verdadero derecho del trabajo, en razón de que las minas exigen un empresario a cuyas órdenes trabaja una pluralidad de obreros, en algunas ciudades los gremios llegaron a administrar justicia, pero los tribunales estaban integrados con maestros, sin que los compañeros y los aprendices estuvieran representados legalmente.

En los siglos XVII y XVIII, desaparecieron las corporaciones en virtud de que la burguesía necesitaba mano libres, proclamando el derecho absoluto a todos los trabajos, - prohibiendo toda organización que impidiera o estorbara el libre -- ejercicio de aquel derecho.

C).- Individualismo y Liberalismo.

En esta etapa todos los hombres eran --- igualmente libres, en la que cada quien perseguía su propia utilidad, por lo que se dejaba a cada persona desarrollarse libremente, sin más limitaciones que el no impedir a los demás idéntica libertad. El Derecho es la norma que regula la coexistencia de las libertades y la misión del estado, por lo tanto, consiste en garantizar a cada hombre la espera de libertad que el derecho le concede. Apareció la oposición entre el proletariado y la burguesía, en virtud de que prosperaba la industria, cerrándose así los pequeños talleres, por lo que el artesano fue a buscar ocupación a las fábricas - de la burguesía.

Nace así el Derecho del Trabajo como una concesión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases la boriosas, como una conquista violenta del proletariado, logrando -- por la fuerza que proporciona la unión y como un esfuerzo final de la burguesía, para obtener la paz social.

D).- El Derecho del Trabajo desde el Siglo XIX hasta Nuestros Días.

El Derecho del Trabajo hasta el Siglo -- XIX, estuvo supeditado, y regulado en el Derecho Civil, pero es en el Siglo XIX, en Europa, donde surge como estatuto jurídico, debido a que los legisladores entendieron la necesidad de elaborar un Derecho del Trabajo, y encontramos así el primer brote en Inglaterra, - en el año de 1824, a través de la creación de un ordenamiento jurídico. enmarcado dentro del campo del Derecho Civil y regido en sus principios fundamentales, por el pensamiento individualista y liberal, denominándose a estas instituciones como "Derecho del Trabajo de Corte Liberal e Individualista". (3)

El Derecho del Trabajo evolucionó en función de ideas y hechos variables en el transcurso de los años.

En la época de la Revolución Francesa -- hasta las revoluciones Europeas de mitad de siglo, el Estado adoptó ciertas medidas de tipo asistencial, generalmente aisladas, y que -- tenían como finalidad el proteger a los menores trabajadores y el -- reducir la jornada de trabajo, los decretos expedidos por Estados -- europeos se referían exclusivamente al trabajo industrial. En la -- elaboración de aquellas normas legales, los obreros tuvieron escasa participación.

Los políticos comenzaron a preocuparse -- por la miseria de los trabajadores, ya que la salud de los hombres estaba sufriendo un grave daño, y la utilización de las mujeres y -- de los niños en las fábricas estaba agotando las reservas de las na -- ciones, corriendo los Estados con el peligro de transformarse en un gran asilo de clases y capas sociales degeneradas.

(3) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit., p. 21

Como resultado del movimiento de ideas - y del despertar de las conciencias de los políticos, se promulgó en Inglaterra una ley que procuraba condiciones más sanas y morales para los trabajadores. Esta ley, influyó para que las demás legislaciones, como las leyes de Prusia, consignaran un principio más humano en el tratamiento a los obreros, y el 9 de mayo de 1839 se dictó la primera Ley del Trabajo, posteriormente la mayoría de los estados alemanes generalizaron la expedición de leyes sobre trabajo, -- prohibiendo el trabajo de los niños y jóvenes, concediendo a los niños tiempo para ir a la escuela, fijando el domingo como día de descanso semanal previendo un principio de vigilancia de las condiciones de higiene en los centros de trabajo.

Esta reglamentación, produjo la aceptación de la existencia de que, la diferencia entre las clases sociales era mayor de la que se pudiera imaginar, y como resultado de -- esa desigualdad, practicaban los industriales una mayor explotación de la clase obrera, por lo que se concluyó que era necesario poner límite a esa explotación, para lograr el desarrollo de una población sana y robusta. Sin embargo, no era nuestro Derecho del Trabajo, - "sino un grupo de disposiciones reclamadas por la moralidad reinante."

En la época de las revoluciones europeas a la Primera Guerra Mundial, fue preciso luchar para que, una vez -- que se impuso la idea de otorgar a los trabajadores un trato más humano, se lograrán las diversas instituciones y modelos concretos para protección efectiva del trabajador.

Los trabajadores sabían que el mejoramiento de las condiciones de trabajo no vendrían del Estado, lo -- cual tendría que ser obra suya, así la coalición, la huelga y la --

asociación profesional dejaron de ser figuras delictivas y apoyados en estas conquistas, los trabajadores en Europa lucharon porque se reconociera la existencia legal de sus asociaciones y sindicatos, - y por la elaboración de los contratos colectivos y a través de él - la creación de mejores condiciones de prestación de los servicios, sin embargo, aunque el Estado reconoció la legitimidad de las organizaciones sindicales, los empresarios lucharon por hacer fracasar las huelgas y por evitar la firma del Contrato Colectivo.

Como resultado de la Primera Guerra Mundial, el Estado se vió obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución, a fin de obtener los elementos necesarios para el sostenimiento de los ejércitos, y los trabajadores obligaron al Estado a superar la legislación obrera lo que produjo un nuevo Derecho del Trabajo.

Así encontramos que en la Constitución - Alemana de Weimar del 11 de agosto de 1919 es la primera de Europa pues en México en 1917 ya lo habia hecho, en dedicar un capítulo es pecial a los derechos del trabajo, elevándose por ese hecho a la ca tegoría de los derechos del hombre, produciendo como consecuencia - inmediata que los principios y normas del Derecho del Trabajo, al - ser constitucionales, adquirieran un rango superior a las leyes del - poder legislativo. Así el Derecho Alemán de aquella época constituyó la legislación más progresista de su época.

Podemos considerar que la Constitución - de Weimar y en general el Derecho del Trabajo de aquellos años, creo en Europa el principio de igualdad jurídica del trabajo y el capi-- tal, pues desde entonces las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios. Como consecuencia natural, surgió en todos los pueblos de Europa un fervor legislativo, el cual se concretó en Francia, en una obra a la que se llamó -

"Código del Trabajo".

Al transcurso de los años, con la aparición de los gobiernos totalitarios, se hizo el Derecho del Trabajo un ordenamiento destinado a la utilización del trabajo para la obtención de fines supra-humanos.

Al terminar la Segunda Guerra Mundial surgió la tendencia a la constitucionalización del Derecho del Trabajo, consignándose los derechos mínimos del trabajo en materia individual, colectiva y de seguridad social.

El Derecho del Trabajo, como se ha visto, es un producto de la lucha de clases, apoyado en el pensamiento socialista, teniendo como ideal la justicia.

E).- Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo en México.

El Derecho Mexicano del Trabajo nació en la primera revolución social del Siglo XX, encontrando su cristalización en la Constitución de 1917.

En los siglos de la Colonia, España creó "Las Leyes de Indias", las cuales estaban destinadas a proteger al indio de América y a impedir la explotación despiadada de que eran objeto por parte de los encomenderos.

El sistema de los gremios de la Colonia, fue distinto al régimen corporativo europeo, así en la Nueva España, las actividades estuvieron reguladas por un gobierno absolutista para controlarmejor a la actividad de los hombres, ya que el sistema

de los gremios restringía la producción en beneficio de los comerciantes ibéricos, y las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, gozando los maestros de cierta autonomía para dictar regulaciones complementarias.

Mediante la ley del 8 de junio de 1813, las Cortes autorizaron la libertad del trabajo, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio, con lo cual desaparecieron estas organizaciones.

En el Siglo XIX, con un México independiente se continuó aplicando el viejo Derecho Español y la condición del trabajador sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica del País. (4)

En el Congreso Constituyente de 1850 y 1857 se propuso la cuestión del Derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento, argumentándose, de acuerdo con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades del trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

Maximiliano de Habsburgo expidió una legislación social que representaba un esfuerzo en defensa de los campesinos y de los trabajadores, suscribiendo el "Estatuto Provisional del Imperio" el 10 de abril de 1865, y en el capítulo de garantías individuales prohibió los trabajos gratuitos y forzados, ordenándose que los padres o tutores autorizaran el trabajo de los menores.

El 10. de noviembre de 1865 apareció - "La Ley del Trabajo del Imperio", en la que se establecían las condiciones de trabajo y las sanciones pecuniarias por la violación a dichas normas.

(4) DE BUEN NESTOR "Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa, México, 1974, p. 272.

Posteriormente, se dieron en nuestro País dos acontecimientos importantes, en el año de 1906; la huelga de -- Cananea y las escaramuzas de la industria textil en Puebla que terminaron con el aplacamiento de los obreros mediante la violencia, -- consiguiendo éstos únicamente la prohibición del trabajo para los -- menores de 7 años.

En julio de 1906, Ricardo Flores Magón pu blicó un manifiesto que contenía claramente delineados algunos de -- los principios de los derechos sociales, concluyendo la proposición de reformas en el problema del trabajo, citando por ejemplo: mayo-- ría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de -- salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; fijación de sala rios mínimos; pago de salario en efectivo; higiene y seguridad en -- fábricas y talleres, etc.

Con la expedición del Plan de San Luis el 5 de octubre de 1910, se desconoce el régimen porfirista y se convo có al restablecimiento de la Constitución; surge también el Plan de Guadalupe, del cual nacieron la nueva Constitución de 1917, la pri mera declaración de los derechos sociales de la historia y el Dere cho Mexicano del Trabajo.

Habiendo triunfado la Revolución y siendo presidente de la República Don Francisco I. Madero, se creó por de creto del Congreso de la Unión el 13 de diciembre de 1911, el Depar tamento del Trabajo independiente de la Secretaría de Fomento, Colo nización e Industria, el cual podemos considerar como el origen ru dimentario de la legislación laboral; este departamento tuvo poca -- aplicación práctica, debido a que su intervención se encontraba de limitada a la solicitud de los interesados.

Algunos Estados de la República, como lo son Coahuila, Jalisco, Veracruz y Yucatán se preocuparon por el movimiento obrero, promulgando leyes para regular las cuestiones laborales.

Sin embargo, tanto la creación del Departamento del Trabajo, como las leyes expedidas por los Estados son sólo un principio, pues es hasta la Constitución de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del Trabajo.

Así encontramos que el artículo 123 Constitucional de 1917, marca un momento decisivo en la historia del Derecho del Trabajo, al hacerlo consignar como una garantía en la -- Constitución, para protegerlo contra cualquier política del legislador ordinario.

En la Constitución de 1917, en sus artículos 4o., 5o. y 123, se encuentran estas primeras disposiciones sobre materia del trabajo, en general consignan garantías como:

1. Libertad de trabajo.
2. Derecho individual del trabajo.
- 3.- Derecho internacional del trabajo.
4. Derecho colectivo del trabajo
5. Previsión social.
6. Protección a la familia del trabajador.
7. Autoridades del trabajo.

Debido a numerosos conflictos que existieron por la legislación de varios Estados en materia de trabajo, sobrevino la necesidad de la creación de una ley del trabajo de aplicación federal en toda la República, surgiendo el 18 de agosto de 1931, la Ley Federal del Trabajo, la cual fué reformada, hasta llegar a la reforma efectuada en 1980, mediante la cual los artículos originales de la Ley anterior, sufrieron importantes reformas. (5)

## II. CONCEPTO.

Podemos decir, de acuerdo con los maestros Colín y Capitán, que la palabra Derecho puede tomarse desde tres acepciones:

Primeramente, designa el conjunto de preceptos, reglas o leyes que gobiernan la actividad humana en la sociedad y cuya observancia está sancionada, en caso necesario, por la coacción social, es decir, por medio de la fuerza pública; en segundo lugar, en plural, Derecho designa las facultades o prerrogativas pertenecientes a un individuo, las cuales pueden hacer valer respecto a sus semejantes en el ejercicio de su actividad; finalmente la palabra Derecho designa también, la ciencia referente al Derecho general, y, en particular, a los derechos que él establece. (6)

El Derecho es un producto social, en cuya elaboración influyen un complejo número de factores históricos, políticos, económicos, religiosos, etc., que los órganos legislativos deben tener en cuenta, y que siempre deben estar orientados al aseguramiento de la paz social.

Visto de este modo, el Derecho del Trabajo, por lo tanto, puede ser, en igual forma, un producto social, y, lo definimos como el conjunto de normas jurídicas que regulan las -

(5) DE LA CUEVA, MARIO. ob. cit. p. p. 92-129

(6) COLÍN Y CAPITÁN. "Curso Elemental de Derecho Civil", T. I, p.p. 10-11 (citados por Rafael de Pina en "Derecho Civil Mexicano", Editorial Porrúa México 1980, T. I. p. 43)

relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, que son: capital y el trabajo.

Esta definición implica la existencia de dos grandes ramas dentro de esta disciplina jurídica; por una parte, la que atañe a las relaciones meramente individuales de dichos factores de la producción, como son el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, las obligaciones de patrones y trabajadores, etc., el trabajo especial de mujeres y menores y la reglamentación de labores; y por la otra, lo referente a los problemas colectivos, que comprende la organización de los sindicatos o asociaciones profesionales, tanto de patrones como de trabajadores. Al igual que las instituciones propiamente colectivas, a saber el contrato colectivo de trabajo, los conflictos colectivos de naturaleza económica, subdivididos en huelgas y paros, la institución del Seguro Social y la extensión de la protección al trabajador hasta la vida misma de él y de sus familiares.

Por lo tanto, el Derecho del Trabajo, ha respondido a las crecientes necesidades de un grupo social, cuya situación ha obligado al estado moderno a otorgarle la mayor protección y amparo, a la que se ha denominado en términos comunes como el proletariado, imponiéndole al propio Estado el deber jurídico de resolver la desproporción y las desigualdades a que diera margen el sistema individualista, obteniendo como resultado un crecimiento incluso de esta disciplina jurídica.

### III.- NATURALEZA.

La división clásica del Derecho en dos --

grandes ramas, o sea, público y privado, fue un dogma para los juristas del Siglo XIX, una y otra rama aparecían con caracteres diferentes y con finalidades diversas, así el Derecho Público era el ordenamiento general de la sociedad y tomaba en cuenta intereses generales y el Derecho Privado regulaba las relaciones entre los particulares.

Este criterio fue rápidamente desechado, y las escuelas contemporáneas declaran que la distinción entre estos dos derechos no tiene el carácter de necesidad, y por lo tanto su validéz dependerá de cada sistema jurídico positivo.

El Derecho del Trabajo anterior a la Primera Guerra Mundial, que era de corte individualista y liberal fue Derecho Privado, debido a que los sujetos de las relaciones, patrón y obrero, no son titulares de poder público.

Posteriormente con la aparición de las -- Constituciones de México y de Weimar, que elevaron a la categoría de derechos sociales constitucionales a los principios básicos del Derecho del Trabajo, produjo un cambio en la doctrina, considerándola así como un Derecho Público, en virtud de que sus normas son de derecho imperativo, y se imponen a pesar de la voluntad de trabajadores y patrones, por lo que las partes no pueden renunciar a sus beneficios y por lo tanto protege un interés general, juzgando que la sociedad tiene el deber de asegurar a sus integrantes una existencia digna.

En México, la doctrina según la cual el -- Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Público fue adoptada -- por nuestra Suprema Corte de Justicia, afirmando que el Derecho del Trabajo está inspirado en principios del más alto interés público,

y en la ejecutoria del 16 de marzo de 1935 se consigna:

"El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de instituto especial de Derecho Público el Derecho Industrial o del Trabajo".

Tiempo después, aparece una nueva doctrina, la cual sostiene que en el Derecho del Trabajo existen instituciones y normas de Derecho Público y de Derecho Privado, así vemos que en la escuela alemana, Sinzheimer se expresa de la siguiente forma:

"El Derecho del Trabajo es un Derecho unitario, y comprende normas de Derecho Público y de Derecho Privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues ahí donde el Derecho del Trabajo es Derecho Público supone el Derecho Privado y a la inversa. Así a ejemplo, las medidas de protección a -- los trabajadores encuentran su fundamento en la relación de trabajo de Derecho Privado, pero supone o son completadas por el Derecho Público cuando se trata de la garantía del salario". (7)

Surge a fines del Siglo XIX, una teoría -- que entró en boga hasta después de terminada la Segunda Guerra Mundial, la cual sostiene, que el Derecho del Trabajo es un derecho social, que no pertenece ni al Derecho Público ni al Derecho Privado.

El maestro Arthur Nikisch, explica en su "Tratado de Derecho del Trabajo", que el Derecho del Trabajo es un derecho social, porque considera al hombre como miembro de un todo, lo que hace de él un derecho nuevo.

(7) SINZHEIMER (Citado por Mario de la Cueva, ob. cit., p. 217)

"El dato comprobado es que el Derecho del Trabajo considera al trabajador como miembro de un todo social y, - en consecuencia, no es derecho individual, sino social en el sentido de Gierkw. Su programa, regular el hecho social del trabajo subordinado para conceder al trabajo la posición que le corresponde, - lo cumple, en ocasiones, utilizando los medios del Derecho Privado y, en otras, con los del Derecho Público, pero esta afirmación es - una simple concesión al viejo esquema y no expresa nada importante para una región del Derecho en la cual las relaciones jurídicas privadas pueden ser impuestas por acto del Estado y las asociaciones - constituidas como personas de Derecho Privado se encuentran cargadas con actividades y funciones que anteriormente pertenecían al Estado". (8)

Aunque las raíces, sentido y finalidad -- del Derecho del Trabajo se encuentran dentro de nuestro orden jurídico nacional en el artículo 123 de la Constitución concluimos que, en nuestra opinión, el Derecho del Trabajo, es un Derecho Público, precisamente porque tiene el rango de garantía constitucional y por que interviene el Estado como protector de los intereses que no se limitan solo a una esfera social, sino a todo el sistema político--económico-social.

#### IV. FUENTES

Se ha utilizado clásicamente la palabra - fuente, para designar la forma o manera en que el orden jurídico na ce para su observancia.

En el Derecho del Trabajo, encontramos -- dos tipos de fuente, las cuales son las fuentes materiales del Dere cho del Trabajo y las fuentes formales del Derecho del Trabajo.

(8) NIKISH ARTUR. "Tratado de Derecho del Trabajo" P. 58 citado por Mario de la Cueva, ob. cit. p. 230

La presencia de las fuentes materiales se hace sentir en todo acto creador de Derecho Objetivo, y en el caso del Derecho del Trabajo son: la Ley, los Contratos Colectivos, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y la Sentencia Colectiva.

Así vemos que las fuentes materiales del Derecho del Trabajo se dan porque el mismo debe brotar del análisis de las condiciones de trabajo y de las necesidades materiales, educacionales y culturales del trabajador y de su familia, de esta forma los creadores de las leyes de Veracruz, de las entidades federativas, Ley de 1931 y de la Nueva Ley Federal del Trabajo, tuvieron como primera fuente material la Declaración de los Derechos de 1917, y partiendo de esta base, analizaron la vida de los centros de trabajo, las condiciones de existencia del trabajador, sus carencias y las de sus hijos comprobando que el movimiento sindical había cobrado fuerza, superando a las leyes mediante la creación de los contratos colectivos, teniendo en cuenta además, las decisiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y así la nueva ley introdujo principios e instituciones nuevas, y creó beneficios que si en ocasiones se habían alcanzado ya en los contratos colectivos, frecuentemente fueron ideas nuevas.

El Derecho del Trabajo presentó un conjunto de normas nuevas, creadas por procedimientos que se desenvolvían al margen y aún en contra de la voluntad del Estado, normas que eran la secuela de la lucha de clases sociales por el establecimiento y la modificación permanentes de las condiciones de trabajo en las empresas o ramas de la industria.

Así, encontramos las fuentes formales del

Derecho del Trabajo, las cuales las podemos clasificar de la siguiente forma:

1. La Constitución y las fuentes formales subconstitucionales.- Esta es una fuente formal del Derecho del Trabajo, porque contiene principios generales y además se encuentran en ellas normas concretas de aplicación automática, como el principio de la jornada máxima o la protección al salario; de esta forma el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo inicia la enumeración de las fuentes formales con la Constitución.

El segundo término de la clasificación, o sea, las fuentes formales subconstitucionales, son todas las formas de creación de Derecho Objetivo usadas por las autoridades estatales, por el pueblo y por las clases sociales.

2. Fuentes formales Generales y Particular.- En el Derecho del Trabajo existen ciertas formas que son de aplicación general para todos los trabajadores, como la Declaración de Derechos Sociales, la Ley y la Jurisprudencia: Por ejemplo, vemos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10. dice: "La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A de la Constitución".

Sin embargo, existen otras normas que caracterizan al Derecho del Trabajo Autónomo, como los contratos colectivos, los contratos-ley, las costumbres y usos de empresa, los cuales limitan su vigencia a determinadas empresas o ramas de la industria.

Encontramos que en el Derecho del Trabajo, como consecuencia de las fuentes formales, tiene una jerarquización

de las mismas, y en el Derecho Mexicano está establecida en el orden siguiente:

La Constitución en primer término, las Leyes Constitucionales y los Tratados en segundo lugar, y, las Leyes Federales Ordinarias y el Derecho Local en tercer lugar; sin embargo, habría que considerar además de los cuerpos legales indicados, las normas complementarias, que son los reglamentos de los poderes - ejecutivos federales, locales y municipales, y las normas que se de riven de ellos.

El beneficio de la jerarquización del Derecho del Trabajo en el Sistema Jurídico Mexicano, consiste en que cualquier creación del Derecho que tenga por objeto disminuir o reducir los beneficios en la relación laboral, no produce ningún efecto.

Cabe señalar, que la propia Ley Federal - del Trabajo en su artículo 17, establece una distinción entre fuentes formales primarias y fuentes, principios o criterios supletorios, las primeras serían la Declaración de Derechos Sociales, la Ley, los Tratados y sus reglamentos de ahí se deriva la mención de que "a falta de disposición expresa (en esas fuentes) se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes"; con lo cual inicia la enumeración de las fuentes o criterios supletorios que sirven de guía para llenar las lagunas de las fuentes primarias.

Las fuentes, principios o criterios supletorios, son los principios generales del Derecho, y que se deriven de los ordenamientos considerados como fuentes primarias, los puntos generales de justicia social que se deriven del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad.

Analizando estos criterios supletorios, - encontramos que el artículo 17 menciona la aplicación análoga de la Constitución, de la ley, de los tratados y de sus reglamentos, de lo que se desprende que la analogía es un procedimiento que supone dos elementos; el primero un caso no previsto por el legislador, y el segundo una norma que regule un caso semejante, en la aplicación de la norma, deberá cuidarse, por lo tanto, que su uso tenga las finalidades del Derecho del Trabajo.

El segundo criterio son los principios -- generales que se deriven de la Constitución, de la Ley, de los Tratados y sus reglamentos, los Principios Generales del Derecho y los Principios Generales de Justicia Social derivados del artículo 123, los cuales representan una aplicación general de las finalidades de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que la idea de justicia social debe precidir a todas las instituciones de la legislación laboral.

La Jurisprudencia como tercer elemento, - es un Derecho creado por los jueces, un Derecho creado por los Tribunales, es decir, es la uniformidad de las interpretaciones contenidas en las sentencias de los Tribunales o en las decisiones de -- las autoridades administrativas, adoptándose en nuestro sistema la idea de la Jurisprudencia obligatoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La Costumbre como fuente formal supleto-- ría en Derecho del Trabajo, son las formas determinadas y propias - de cada empresa para el desarrollo de los trabajos o beneficio no contemplados en los contratos colectivos.

Como quinto elemento o criterio supletorio el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, menciona la Equidad, - la cual de acuerdo con el concepto aristotélico, es la justicia del caso concreto, es decir, es un procedimiento para la interpretación de la ley, el cual consiste en ser indulgente con las cosas humanas, y mirar no a la ley sino al legislador, no a la letra sino a la intención de legislador, y de acuerdo con esto la equidad será mirar a la intención de las normas laborales, que no es otra cosa que la justicia social. (9)

---

(9) DE BUEN NESTOR. ob. cit., p. 421

## CAPITULO SEGUNDO

### EL PROCESO LABORAL.

#### I. CONCEPTO.

Dentro de la ciencia del Derecho, encontramos una especie o rama denominada Derecho Procesal, así, podemos decir, que el término proceso, jurídicamente hablando es el conjunto de actos encaminados al desenvolvimiento y aplicación de la función jurisdiccional. El proceso supone una serie de actos de las partes que en él intervienen y del Tribunal, desarrollados dentro de marcos legales, con el objeto de obtener la sentencia que pone fin a un conflicto de intereses.

El maestro Leonardo Prieto Castro, sostiene que el Proceso puede definirse: "como una actividad regulada por el Derecho Procesal, de las partes y del Tribunal iniciada por la que de ellas se llama demandante, para obtener la sentencia (cosa juzgada) o acto por el cual el Tribunal cumple su misión de defensa del orden jurídico, que le está encomendado por el Estado y tutela el Derecho de la parte que en el curso de él, haya demostrado poseerlo". (1)

El maestro Eduardo Pallares, al respecto, nos dice:

"El Derecho Procesal no es otra cosa que el conjunto de verdades, principios y doctrinas cuyo objeto es el proceso jurisdiccional y las instituciones jurídicas relacionadas directamente con él." (2)

Castillo Larrañaga y Rafael de Pina señalan

(1) PRIETO CASTRO LEONARDO. "Exposición del Derecho Procesal Civil de España". Zaragoza, España, 1946.

(2) PALLARES EDUARDO. "Derecho Civil". Editorial Porrúa México 1971.  
p. 9

lan, en su "Derecho Procesal Civil":

"Derecho Procesal, es la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del Derecho Objetivo a través de la tutela del Derecho Subjetivo". (3)

Sin embargo, aunque en esencia el concepto general del Derecho Procesal, tiene validéz plena en la administración de la justicia por parte de los Tribunales del Trabajo, el mismo resulta limitado, pues tanto el Derecho del Trabajo como el - Proceso Laboral, tienen una función tutelar y reivindicatoria, derivada del artículo 123 Constitucional, en el sentido de constituir - un instrumento con el cual los trabajadores substituyen a la autodefensa y del cual se valen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para realizar la justicia; por lo tanto, consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo surge como una rama nueva, autónoma de los demás Derechos Procesales existentes, y con principios en función del propio Derecho del Trabajo y de las relaciones obrero-patronales.

Al respecto el maestro Trueba Urbina, nos dice:

"Como rama del Derecho Procesal Social, - el Derecho Procesal del Trabajo tiene su teoría propia que se deriva del artículo 123 por cuanto se integra con órganos jurisdiccionales, Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales burocráticos distintos de los Judiciales; con principios procesales diferentes - de los del Proceso burgués, pues el Proceso Laboral se rige no solo por normas compensatorias o tutelares, sino redentoras o reivindicatorias de los trabajadores. Entre la teoría del Proceso burgués civil, comercial, penal y administrativo, y la del Proceso Laboral, media un abismo desde el punto de vista de nuestra dogmática consti

(3) CASTILLO LARRAÑAGA JOSE y DE PINA RAFAEL "Derecho Procesal Civil". Editorial Porrúa, México 1971. p. 14.

tucional; por lo que en la "Teoría General del Proceso" que es precisamente la del proceso burgués, no puede incluirse el Proceso Laboral por su naturaleza social y porque en él las interpretaciones equitativas constituyen el alma del mismo, incompatibles con el Derecho Público. Los principios del Derecho Procesal del Trabajo integran la Teoría General del Proceso Social." (4)

Así, el propio maestro Trueba Urbina, define:

"El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreros e interpatronales". (5)

El tratadista Luigi de Litala define al Derecho Procesal del Trabajo como:

"La rama de la ciencia jurídica que dictan las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplinan la actividad del juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo". (6)

Nicolás Jaeger, también tratadista italiano, lo define diciendo:

"El Derecho Procesal del Trabajo es un complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes y del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo". (7)

---

(4) TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" México 1982, o. 73 Editorial Porrúa,

(5) TRUEBA URBINA ALBERTO, ob. cit, p. 74

(6) LITALA LUIGI DE, "Derecho Procesal del Trabajo" citado por Alberto Trueba Urbina en "Tratado Teórico, Práctico de Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1965. p. 18

(7) NICOLAS JAEGER, citado por Alberto Trueba Urbina " Tratado..." p. 18

Según Francisco Ramírez Fonseca, el Derecho Procesal del Trabajo es:

"El conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los -- conflictos, por vía jurisdiccional o emitiendo el Derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades". (8)

La función del Derecho procesal del Trabajo, es entonces la realización y ejecución del Derecho del Trabajo, para quienes solicitan la protección estatal.

Así, encontramos que el Derecho Procesal del Trabajo como norma tutelar y redentora de los trabajadores en los conflictos laborales, estimula en su función a la jurisdicción social del trabajo, consignada en los dos apartados del artículo -- 123 Constitucional.

Por lo anteriormente expuesto, concluimos de acuerdo con el maestro Tena Suck, que el Derecho Procesal del -- Trabajo conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos del trabajo. (9)

## II. PRINCIPIOS

Como principios debemos entender las causas primeras de una cosa; cada una de las verdades primeras que sirven de fundamento a una ciencia. Así los principios del Proceso Laboral, son aquellas máximas o verdades universales del Derecho, que han servido como fuente de inspiración a los legisladores y por los

(8) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO "La Prueba en el Procedimiento Laboral", Ed. Pac., México 1980, p. 21

(9) TENA SUCK RAFAEL "Apuntes del Curso de Derecho del Trabajo", -- Universidad Ibero Americana, México. 1982

cuales se rige en la práctica él mismo.

El Derecho Procesal del Trabajo, como ya quedo asentado anteriormente, se rige por principios propios, los cuales están basados en función del Derecho del Trabajo y de las relaciones obrero-patronales; estas máximas son las que han dado a esta disciplina ciertas características especiales que la diferencian de los demás Derechos Procesales.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

"El Proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar -- las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez de Proceso".

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que -- de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en -- los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Del análisis de este artículo, observamos los siguientes principios que se dan en el Derecho Procesal del Trabajo:

1. Publicidad
2. Proceso gratuito.

3. Inmediatez.
4. Oralidad.
5. Dispositivo o a instancia de parte.
6. Concentración.
7. Sencillez
8. Subsanción de la demanda.
9. Regularización de oficio.

Analizando cada uno de estos principios, encontramos lo siguiente:

1.- Principio de Publicidad del Procedimiento.- La Publicidad del Proceso Laboral existe tanto para las partes como con relación a terceros.

Respecto de las partes, consiste en que los actos a través de los cuales se desenvuelve la relación procesal, deben ser patentes para todos los sujetos de ella. Las partes tienen el Derecho de presenciar todas las audiencias o diligencias que se lleven a cabo, ha conocer todos los documentos presentados, ha oír las declaraciones de los testigos, peritos, etc., salvo aquellas que expresamente señale la ley, como por ejemplo, sería la audiencia de discusión y votación del laudo, o la imposibilidad de que el abogado de alguna de las partes escuche la confesión de su defendido.

Por lo que se refiere a las terceras personas, dicha publicidad consiste en que cualquier persona puede presenciar las audiencias o diligencias del proceso, exceptuando aquellos casos en que el orden o las buenas costumbres exijan lo contrario.

Lo anterior, lo confirmamos con el análisis

sis del artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar de oficio o instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

2. Principio del Proceso Gratuito.- El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en cumplimiento a lo preceptuado por el artículo 17 Constitucional, establece que el Proceso del Trabajo será gratuito, por lo tanto sin percibir remuneración alguna de los particulares, ni aún sobretexto de gastos realizados en el juicio, conocidos como costas judiciales.

3. Principio de Inmediatez.- Este se conoce también como Principio de Inmediación y consiste en que los -- juzgadores deben estar en contacto personal con la partes; que reciban las pruebas, oigan sus alegatos, los interroguen, etc.

De acuerdo con este principio, la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 782, estipula la obligación de las Juntas ha recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba; los miembros que la integran pueden preguntar libremente a las personas que intervengan en las audiencias, examinar los documentos u objetos exhibidos como pruebas, e inclusive -- constituirse en sitios que tengan relación con el negocio planteado.

De lo anteriormente expuesto, debemos entender que el Principio de Inmediatez o de Inmediación del Proceso, persigue el esclarecimiento de la verdad, pues esta forma es como se puede obrar con mayor justicia.

4. Principio de Oralidad.- De acuerdo con la historia de la forma en que se ha llevado a cabo la actividad -- procesal, existen dos tipos de Proceso: el escrito y el oral.

El Proceso del Trabajo es predominantemente oral, según lo dispone el artículo 685 de la Ley, lo que significa que se hace o se estipula de palabra, es decir, de lo expresado verbalmente.

El Derecho Procesal Laboral, ha diferen--  
cia del Derecho Común, se desarrolla a base de audiencias en las --  
cuales las partes comparecen ha hacer valer sus derechos oralmente,  
pero para conservar una constancia de los actos procesales, el artículo  
721 de la Ley Laboral señala:

"Todas las actuaciones procesales serán -  
autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias -  
encomendadas a otros funcionarios: LO ACTUADO EN LAS AUDIENCIAS SE  
HARA CONSTAR EN ACTAS, las que deberán ser firmadas por las perso--  
nas que en ellas intervinieron, quieran o sepan hacerlo. Cuando algún  
integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias  
en las que estuvo presente, se entenderá que está conforme con  
ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa  
a cada una de las partes comparecientes".

La oralidad del Proceso, está vinculada -  
estrechamente con el principio de Inmediatez, pues el contacto en--  
tre el juzgador y las partes, se hace más personal a través de la -  
palabra hablada, lo cual le permite tener una impresión más viva --  
del negocio en cuestión.

5.- Principio Dispositivo.- Este princi--  
pio establece que no hay juez sin demandante, es decir, que un juez

no proceda de oficio. Nuestro Proceso del Trabajo está influido -- por este principio, ya que impone a las partes el deber de estimu-- lar la actividad de las Juntas, para satisfacer los intereses jurí-- dicos o económicos tutelados por el Derecho del Trabajo, es decir,-- que para el poder jurisdiccional intervenga, se impone la necesidad de que los particulares ejerciten sus acciones.

Este principio, está contemplado en los -- artículos 871 y 878 fracciones II, III y IV de la Ley Federal del -- Trabajo.

6.- Principio de Concentración.- Según -- este principio las cuestiones litigiosas deben ser reunidas para -- ser resueltas todas ellas o el mayor número posible de las mismas -- en la sentencia definitiva, evitándose que el curso del Proceso en lo principal se suspenda, es decir, que los juicios deben concen--- trarse para su tramitación.

La Ley Federal del Trabajo al respecto se ñala:

Art. 761.- "Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley".

Art. 763.- "Cuando se promueva un inciden te dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento -- de inmediato. Cuando se trate de nulidad; competencia y en los ca-- sos de acumulación y excusa dentro de las veinticuatro horas si--- guientes, se señalará día y hora para la audiencia incidental, en -- la que se resolverá".

Art. 848.- "Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de las Juntas".

7. Principio de Sencillez.- El proceso La boral es flexible, sencillo y no requiere de formalidad alguna para su tramitación. Esta característica del Derecho Procesal del Trabajo está consagrada en el art. 687 de la Ley Federal del Trabajo, -- que señala:

"En las comparecencias, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

8. Principio de Subsanción de la demanda.- Subsanciar, de acuerdo con el diccionario, significa disculpar, excusar una falta o desacierto. Reparar el daño. Enmendar un --- error.

Este principio que está establecido en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Laboral, y por medio del cual se obliga a la Junta a subsanciar la demanda completándola o previniendo que sea corregida cuando sea vaga y oscura, sin que es to implique, que se puedan alterar los hechos en que se funde la ac ción ejercitada.

9. Principio de Regularización de Oficio.- Este principio otorga a las Juntas la facultad para corregir las -- irregularidades u omisiones que se observen en la substanciación del

Proceso y por lo consiguiente para regularizar y acelerar el procedimiento. Este principio se encuentra establecido en el segundo párrafo del artículo 686 de la Ley, que señala:

"....Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique, que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente ley". (10)

### III. AUTONOMIA

El hecho de que el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo no se mencione el Derecho Común como fuente supletoria del Derecho del Trabajo, a inclinado a algunos autores a sostener la autonomía científica del Derecho del Trabajo.

Así, encontramos que el maestro Trueba Urbina en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, cuarenta y seis edición, expresa:

".... Destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del Derecho Común como fuente supletoria del Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo. En consecuencia no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles, federales o locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral". (11)

Sin embargo, nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, admitió que el Código Federal de Procedimientos Civiles era supletorio en materia de trabajo, por lo que consideramos que sigue siendo válido el criterio del más alto Tribunal, en -

(10) TRUEBA URBINA ALBERTO "Comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980" Ed. Porrúa Méx, 1981. p. p. 349-350.

(11) IBIDEM., p. 31

virtud de que hay ocasiones en las que no existe norma aplicable a determinada norma jurídica, y en este supuesto, no existe sistema legislativo que no presente alguna laguna; pero a pesar de las lagunas, el órgano jurisdiccional debe continuar aplicando el Derecho, por lo menos de integración de la ley, el cual consiste en encontrar a falta de norma expresa, alguna disposición dentro de la ley de igual materia que permita resolver el conflicto y de no haberla dentro de la misma legislación, en buscarla en la legislación de otra materia. (12)

De este modo el Derecho Procesal del Trabajo tiene necesariamente que recurrir a estos principios, pues el propio artículo 17 de la Ley Laboral sostiene:

"A falta de disposición expresa 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 de Derecho, los Principios Generales de Justicia Social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad".

Por lo tanto, el Código Federal de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las normas del procedimiento, y concluimos que el Derecho Procesal del Trabajo en estricto rigor jurídico, carece de autonomía científica.

#### IV. NATURALEZA

Hablar de la naturaleza de una determinada disciplina, implica necesariamente el problema de la ubicación -

de ésta, en el lugar que le correspondía dentro de la clasificación de la ciencia de que se trate.

De acuerdo a este orden de ideas, se intenta determinar el lugar que ocupa el Derecho Procesal del Trabajo dentro de la ciencia del Derecho.

La más antigua y clásica distinción del Derecho, que da ULPiano en el Código Digesto, es de que el Derecho Público tendría por objeto el gobierno de la República Romana y el Derecho Privado pertenecería al provecho de cada individuo en lo particular. A partir de entonces surgen muchas y muy variadas tesis respecto de la fórmula adecuada para clasificar el Derecho.

Todas las teorías han sido criticadas por la falta de un sustento definitivo de clasificación, inclusive la tradicional división de Derecho Público y de Derecho Privado es sumamente discutida, pues algunos tratadistas pretenden incluir una rama más que da como resultado una división tripartita compuesta por el Derecho Público, Derecho Privado y el llamado Derecho Social, dentro del cual se ubica el Derecho Laboral.

Por nuestra parte, aún reconociendo que es discutible cualquier clasificación del Derecho, aceptamos para los efectos de nuestro estudio la división clásica de Derecho Público y de Derecho Privado.

Los autores que colocan al Derecho Social al lado de la división clásica del Derecho Público y Derecho Privado, como una categoría nueva e incorporan en él al Derecho del Trabajo, conciben áquel como un Derecho de integración que hace convertir a todas las relaciones jurídicas que comprende en una misma

idea o finalidad precisamente la social. Sin embargo, el término - Derecho Social en un sentido general, y aunque los defensores de este Derecho vean su particularidad en que regula la convivencia dando prioridad al interés de la sociedad (sin desestimar al individuo), tal particularidad es compartida también por otras disciplinas, entre ellas, el mismo Derecho Privado. Por otro lado, tal término es poco apto para explicar la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, pues se confunde con su finalidad que no es otra cosa que la social, en parte con medios de Derecho Privado y en parte con los del Derecho Público.

Así pues, el Derecho Procesal del Trabajo cuya finalidad es dar protección al Derecho Sustantivo del Trabajo, es Derecho Público, pues no es ni Derecho Social ni Derecho Privado.

#### V. FUENTES.

Ya hemos señalado anteriormente en este estudio, que como fuente del Derecho deben entenderse las formas o maneras en que el orden jurídico nace para su observancia.

En nuestra materia, por fuentes del Derecho Procesal del Trabajo debemos entender todo aquello de donde surge una norma jurídica que pueda encuadrarse dentro del propio Derecho Procesal del Trabajo, y encontramos que estas fuentes se consagran también en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"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 60., se tomarán en consideración sus dis

posiciones 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".

De acuerdo con lo anterior y siguiendo - el orden señalado en el artículo anteriormente transcrito, tenemos como fuentes del Derecho Procesal del Trabajo las siguientes:

1. La Legislación.- Establece los órganos encargados de dirimir las controversias del trabajo, su competencia y los procedimientos respectivos.

El artículo 123 Constitucional creó las - Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer las diferencias o - conflictos entre el capital y el trabajo. La Ley Federal del Trabajo estructura y organiza a dichos organismos, regulando sus funciones fijando su competencia específica y estableciendo procedimientos para la solución de los conflictos laborales, tanto en el aspecto individual, como en el colectivo.

2. La Analogía.- Este procedimiento des- cansa en el Principio General del Derecho que dice "donde existe la misma razón debe de haber la misma disposición". Por analogía se - debe entender la relación o semejanza, es decir, un fenómeno de --- igualdad esencial entre dos situaciones una prevista y otra no por la ley. Así, el juzgador, ante la laguna de la ley y advirtiendo la existencia de una norma que regule un caso semejante, tendrá que establecer una decisión con apoyo en la norma conocida.

3. Los Principios Generales.- Como ya se

ha dicho también, los Principios Generales, son las máximas o verdades que crean conciencia jurídica de un pueblo en un momento histórico determinado. La Ley Federal del Trabajo en el artículo 17 menciona tres clases de Principios Generales: los que deriven de la -- Constitución, de la propia Ley, de sus reglamentos o de los Tratados Internacionales; los derivados de los Principios Generales de -- Derecho; y, los de Justicia Social derivados del artículo 123 Constitucional.

Los primeros entrañan un acto de investigación de los jueces del Trabajo para descubrir una norma que se encuentre en germen en la propia legislación, es decir, son los principios derivados de la Ley Laboral interpretados por los tribunales del Trabajo al descubrir el pensamiento del legislador.

Los segundos predicán los principios del Derecho en General, con la salvedad de que mientras los primeros en vincular únicamente con el Derecho del Trabajo, éstos abarcan todas las ramas de la ciencia del Derecho.

Por último, la tercera clase, los derivados de la Justicia Social del artículo 123 Constitucional, son principios procesales de Justicia Social para beneficiar a los trabajadores en el proceso y para que recuperen la plusvalía que han sufrido. (13)

4. La Jurisprudencia.- En el Derecho Procesal, Jurisprudencia significa tanto la serie de juicios o sentencias uniformes, pronunciadas por los Tribunales sobre un punto determinado de Derecho, como el contenido de dichos fallos, la enseñanza o doctrina que emana de ellos; el Diccionario de la Lengua, dice que la Jurisprudencia, es la norma de juicio que suple omisiones de la -

(13) TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", - Editorial Porrúa, México 1982. p. 32.

Ley, y que se funda en las prácticas seguidas en casos iguales. En ocasiones se ha hablado de la Jurisprudencia como la costumbre que impera en los Tribunales.

La Ley de Amparo, señala que la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, son las ejecutorias que emite la misma, funcionando en pleno siempre que lo resuelto en ellas se encuentre en cinco ejecutorias del mismo sentido no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros. Cabe señalar que en nuestro Derecho sólo los Tribunales Federales pueden establecer Jurisprudencia.

La Jurisprudencia como fuente del Derecho Procesal del Trabajo, supone una norma obligatoria procedente de la aplicación o interpretación de la ley en el caso cuestionado. El valor jurídico de la Jurisprudencia está determinado por los artículos 193, 193 bis y 194 de la Ley de Amparo, la cual es reglamentaria de los artículos 103 y 107 Constitucionales, donde se establece la obligatoriedad de la Jurisprudencia, constituyéndola en norma obligatoria y por tanto en fuente formal del Derecho Procesal con valor aclaratorio de ordenamiento legal abstracto.

5. La Costumbre.- Como Costumbre en Derecho, debemos entender aquel uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio.

Como elementos de la Costumbre encontramos la repetición más o menos constante y prolongada de ciertas reglas, así como el hecho de que la agrupación social les reconozca cierta obligatoriedad.

Para que un hecho constituya una Costumbre con fuerza obligatoria, se necesita que sea plenamente conocido y consentido, es decir, que haya conciencia del hecho, acompañada de que se realice, por eso, no deben confundirse los precedentes de los tribunales del trabajo con las costumbres, ni con la Jurisprudencia.

Como fuente procesal del Derecho del Trabajo, la Costumbre, se forma con la práctica reiterada y consciente de un acto dentro del procedimiento (excluyendo a los laudos), acto que no será previsto en la legislación positiva, laboral o supletoria. (14)

6. La Equidad.- La palabra Equidad, podemos considerar, que tiene dos acepciones; una significa la moderación del rigor de las leyes, atendiendo más a la intención del legislador que a la letra de ellas, y la otra se toma por el punto de rectitud del juez que ha falta de la Ley escrita o consuetudinaria, consulta sus decisiones en las máximas del buen sentido y de la razón, o sea de la ley natural. (15)

Así, en nuestra materia, las determinaciones o acuerdos que dicten las Juntas a falta de las fuentes anteriores, deben acudir a la Equidad, convirtiéndola así en norma jurídica.

7. La Doctrina.- Como tal se designa a la opinión de uno o de varios autores en cualquier materia del Derecho, es decir, es la teoría sustentada por los tratadistas, respecto a las cuestiones del mundo jurídico, pues carece de fuerza obligatoria por emanar de particulares, sin embargo es un mero valor intelectual auxiliar en la aplicación de interpretación de las normas, y la Ley

---

(14) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Ob. cit., p. 32

(15) PALLARES EDUARDO. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". Editorial Porrúa, México 1980, p. 336

Federal del Trabajo en su artículo 840 fracción VI, dispone que en los laudos se expresarán: "Las razones legales o de equidad; la Jurisprudencia y Doctrina que les sirva de fundamento", por lo tanto esta disposición es complementaria del artículo 17, pues se distingue claramente una distinción entre ésta y la Jurisprudencia.

## CAPITULO TERCERO

### LAS ACCIONES EN EL DERECHO

#### I. LA ACCION EN GENERAL.

Los tratadistas del Derecho, han formulado un gran número de doctrinas y definiciones respecto del concepto de la Acción, la cual en materia del Derecho Procesal, es un elemento muy importante.

Atendiendo a lo anterior, consideramos, - que las teorías sobre la acción se pueden clasificar en dos grupos:

1.- El Criterio Tradicional.- Considera a la Acción como elemento del Derecho, o sea el Derecho mismo en ejercicio, es decir, la Acción era un Derecho Privado, que se encontraba estrechamente vinculado al Derecho que se hacía valer en el juicio, era el Derecho Subjetivo contemplado en su estado dinámico; - aquí 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 el incitar las actividades del órgano jurisdiccional.

2.- El Criterio Moderno.- Concibe a la Acción como un instituto procesal y dependiente del Derecho Material, es decir, que es un Derecho Autónomo y diferente del Subjetivo, que se pretende hacer valer en juicio; aquí el sujeto pasivo no es el particular sino el Estado, el cual administra justicia, y tiene por objeto provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales para alcanzar una sentencia favorable, (1)

Por lo anteriormente expuesto, la Acción

---

(1) PALLARES EDUARDO "Derecho Procesal Civil", Editorial Porrúa, - México 1971, p. p. 134-152

jurídicamente hablando, puede tomarse en dos sentidos; el primero - civilista y el segundo en un sentido procesal o técnico. En el primer sentido, se le confunde con el Derecho Subjetivo Material; es - el Derecho en movimiento, en actuación; y en el sentido técnico la Acción es una cosa substancialmente diversa del Derecho Subjetivo - Material, es el Derecho de provocar la actividad jurisdiccional del Estado para la apreciación y realización de los intereses protegidos por el Derecho Objetivo.

Así, encontramos que, la Acción como Derecho Subjetivo Material, se dirige contra el demandado u obligado y puede ser un Derecho Privado, Público o Social; y la Acción Procesal o en sentido técnico, se dirige contra el Estado, siendo un Derecho Autónomo y Público.

En este orden de ideas, la Acción objeto de nuestro estudio, será la llamada Acción Procesal, la que establece la relación entre el actor y el órgano jurisdiccional y entre el demandado y el órgano jurisdiccional.

Es importante hacer notar, que no es posible dar una definición exacta y universal de la Acción Procesal, - por lo que mencionaremos algunas de las definiciones dadas por los principales tratadistas del Derecho, que se han ocupado de este tema.

Según el maestro James Goldschmidt en su obra "Derecho Procesal Civil", la acción o derecho de obrar procesal es un Derecho Público Subjetivo, dirigido contra el Estado para obtener la tutela jurídica del mismo, mediante la expedición de una sentencia favorable". (2)

---

(2) GOLDSCHMIDT JAMES, "Derecho Procesal Civil", citado por Alberto Trueba Urbina en "Tratado Teórico-Práctico...", p. 178

Guiseppe Chioyenda, define a la Acción - como "el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley". (3)

Uggo Rocco dice que la Acción es "El Derecho de pretender la intervención del Estado y la prestación de la actividad jurisdiccional, para la declaración o realización coactiva - de los intereses protegidos en abstracto por las normas de Derecho - Objetivo". (4)

Prieto Castro afirma que es "La Potestad - recibida del Estado por los particulares, de promover la actividad jurisdiccional para la actuación de la Ley, en que consiste el fin - del proceso, expresada en una resolución de contenido puramente procesal o sobre el fondo, estimatoria o desestimatoria". (5)

Faustino Menendez-Pidal sostiene que " es el Derecho Público Potestativo en virtud del cual la persona puede - dirigirse a los Tribunales de Justicia para obtener una decisión jurisdiccional, que implique, generalmente respecto a otra persona, - constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas". (6)

Para Hugo Alsina es "la facultad que corresponde a una persona para requerir la intervención del Estado a -- efecto de tutelar una situación jurídica material". Sosteniendo -- que la Acción y el Derecho están estrechamente vinculados, que puede decirse que se complementan. La Acción tiene una función instituida en miras a la protección del Derecho y, recíprocamente, el Derecho resultaría ineficaz si no contase con ella cuando el obligado preten -- de substraerse al cumplimiento de su obligación. (7)

---

(3) CHIOYENDA GUISEPPE "Instituciones de Derecho Procesal Civil". - Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid España, 1936. p. 24

(4) ROCCO UGGO. "Teoría General del Proceso Civil", Editorial Porrúa México 1959. p. 52.

(5) PRIETO CASTRO LEONARDO. ob. cit., p. 52

(6) MENENDEZ-PIDAL FAUSTINO "Elementos de Derecho Procesal Civil", - (citado por Alberto Trueba Urbina ob., cit., p. 179)

(7) ALSINA HUGO. "Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal Civil" Ediar. Soc. Amon. Ed. Buenos Aires, Argentina 1956, p. 335

Kohler sostiene que es la facultad que es está comprendida en el Derecho a la integridad de la propia personalidad de dar vida a la demanda judicial. (8)

Estamos de acuerdo con la definición o - concepto que da el tratadista Hugo Alsina, en la que sostiene que - la acción es un Derecho Público Subjetivo, mediante el cual se re - quiere la intervención del órgano jurisdiccional de una pretensión jurídica, lo que es consecuencia de la prohibición de hacerse justicia por mano propia y de que el Estado, haya asumido la función ju - rfdisccional. (9)

En nuestro Derecho, la Acción es un Dere - cho Autónomo que se traduce como garantía individual, en la obliga - ción que tiene el Estado de atender en breve al peticionario.(10)

La doctrina moderna, considera que la Ac - ción Procesal tiene como características, las siguientes:

1.- La Acción Procesal es un Derecho Autóno - mo, distinto al Derecho Sustantivo.

2.- Tutela al Derecho Sustantivo, en ca - so de que éste no se cumpla formalmente.

3.- Es un Derecho Público, ya que el Estado, por medio de su poder jurisdiccional, interviene activamente.

4.- Es un Derecho potestativo en virtud - de que quien ejercita una Acción, puede en cualquier momento desis - tirse y con ello concluir el Derecho.

---

(8) KOHLER (citado por Eduardo Pallares en "Derecho Procesal Civil" Editorial Porrúa México 1971, p. 216.

(9) ALSINA HUGO, Ob., cit., p. 333

(10) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ob., cit., p. 59

Sin embargo, la doctrina al considerar el estudio de los elementos que tiene la Acción Procesal uniformemente concluye que son:

1.- Los sujetos: sujeto pasivo o actor, que es a quien corresponde el poder de obrar, y sujeto pasivo o de mandado, que es frente al cual corresponde dicho poder de obrar.

2.- La causa eficiente de la Acción o sea el interés jurídico que le sirve de fundamento.

3.- El objeto que es la causa de pedir.

#### A) Clasificación de las Acciones en General.

Los autores clásicos, al considerar a la Acción como Derecho Subjetivo que el actor tiene en contra del de-mandado, la han clasificado, en la siguiente forma:

1.- Acciones Personales.- Son aquellas, en las cuales, se ejercita un Derecho personal y se exige el cumplimiento de una obli-gación igualmente personal.

2.- Acciones Reales.- Son aquellas que emanan o proceden de un Derecho real, y tienen por objeto garantizarlo, es decir, son las que ejercita el demandante para reclamar o hacer valer un Dere-cho sobre alguna cosa, con independencia de cualquier obligación per-sonal por parte del demandando.

3.- Acciones Mixtas.- Son aquellas que participan de la na-turalidad de las Acciones Reales y de las Acciones Personales. Aun- que esto es contradictorio, se ha sostenido la idea de que este ti-

po de Acciones son en realidad de dos clases, que se ejercitan conjuntamente, una de naturaleza real y la otra de naturaleza personal. Cabe señalar, que nuestro Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, no las menciona.

Estos autores mencionan otro tipo de Acciones en la clasificación, como lo son las Petitorias, Posesorias, del Estado Civil, Mobiliarias, Prescriptibles e Imprescriptibles, - Ordinarias, Sumarias, Ejecutivas, Hipotecarias, Principales y Accesorias, Subsidiarias, Prejudiciales, Mancomunadas, Contrarias, Contradictorias y Subrogadas; sin embargo, se pueden considerar éstas Acciones como específicas para cada uno de los grupos mencionados anteriormente, todo ello, de acuerdo al Derecho que se pretende ejercer.<sup>(11)</sup>

Por otro lado, los jurisconsultos modernos las clasifican de la siguiente manera:

1.- Acciones Declarativas.- Son las que tienen por objeto la declaración de la existencia o de la inexistencia de una relación jurídica o de la autenticidad o falsedad de un documento. Estas tienen como característica, que su resultado consiste, en hacer cierto el Derecho que se pretende, y no en exigir del demandado, una prestación determinada, produciendo por lo tanto, una sentencia cuyo contenido se agota en la mera declaración.

2.- Acciones Constitutivas o Modificatorias.- Son las que tienen por objeto el obtener la constitución, modificación o extinción de una relación jurídica.

3.- Acciones de Condena.- Son aquellas que persiguen la obtención de una sentencia en que se condene al demandado a realizar una determinada prestación en favor del actor, y en algunos casos,

(11) PALLARES EDUARDO. ob. cit. p.p. 225-230

la de ordenar la ejecución forzosa. Este tipo de acciones puede referirse a tres clases, es decir, de prestaciones de dar, de hacer o de no hacer.

4.- Acciones Preservativas.- Son aquellas que tienen por objeto conseguir una declaración judicial de carácter provisional, la cual garantizará la efectividad del Derecho Substancial, es decir, son Acciones tendientes a conservar un Derecho por medios de previsión o de cautela. (12)

Finalmente, cabe señalar, que es menester hacer una distinción entre la Acción y la Pretensión, pues mientras la primera se refiere a la facultad de realizar actos procesales, el poder de los particulares para activar las funciones del órgano jurisdiccional, la segunda por su parte, es la voluntad de los sujetos en relación, que tratan de obtener del órgano jurisdiccional la decisión sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

## II. EVOLUCION DE LA ACCION

El origen de la acción es remontísimo, se conoció desde el tiempo del Derecho Romano en la Ley de las Doce Tabas; dentro del contexto del Derecho Romano se pueden distinguir tres períodos en los que la acción cambió su contenido jurídico y que son:

- A).- El de las acciones de la ley;
- B).- El del período formulario, y,
- C).- El período extraordinario.

El período de las acciones de la ley (legis acciones) es el más antiguo, y se extiende desde los orígenes de Roma hasta la promulgación de la Ley Aebutia, en los años de 577

---

(12) PALLARES EDUARDO, Ob., cit., p. p. 225-230

a 583 A. de C. lo que da fisonomía a este período son dichas acciones de la ley.

El segundo comienza con la Ley de Aebutia y llega hasta el año 294 D. de C., en la época de Dioclesiano. Esta fase de la evolución del derecho procesal se caracterizó porque las acciones de la ley habían desaparecido casi totalmente, y los juicios tenían dos partes, el jus y el iudicium. La primera se realizaba ante el Magistrado; la segunda ante el Juez del Jurado.

El tercer período o período extraordinario se inicia con Dioclesiano y se prolonga mientras dura el imperio. En él, por regla general el juicio principia y concluye ante el Magistrado; la distinción entre el Jus y el Iudicium desaparece, y los juicios extraordinarios que eran una excepción en el segundo período, triunfan de los juicios formularios que se iniciaban ante el Magistrado y terminaban ante el Juez, al revés de lo que sucedía con los extraordinarios, que tenían verificativo ante el Magistrado. (13)

En el período de las acciones de la ley, las instituciones jurídicas fueron aristocráticas; quiritarias y de una rudeza primitiva, eminentemente con sello sacerdotal y patricio; en el ejercicio de estas acciones debían usarse determinadas palabras solemnes y realizarse ciertos actos y gestos sin los cuales no era posible obtener justicia, además que únicamente eran los patricios quienes conocían los secretos de la legislación, en consecuencia los plebeyos, que ignoraban tales secretos, sufrían, serias consecuencias y los rigores de las autoridades.

Eduardo Pallares, dice que las acciones de la ley eran cinco y tenían ese nombre, probablemente, porque se

(13) PALLARES EDUARDO "Tratado de Acciones Civiles" Ed. Botas, - México. 1945, p. p. 7-8

encontraba en la Ley de las Doce Tablas, y cita al jurisconsulto Romano Gayo que en las Institutas, señala: "Las acciones que usaban - antiguamente se llamaban acciones de la ley, sea por que eran una - creación de la ley, por que entonces los edictores de los pretores - que más tarde introdujeron muchas acciones, no estaban en vigor; sea por que estas acciones estaban acomodadas a los términos de las le-- yes mismas, y por esta razón inmutables como las leyes mismas". (14)

Cinco eran las acciones de la ley: La Acción por Sacramento; La Judicis Postulatio; La Condictio; La Manus Injectio y la Pignoris Capio.

De estas cinco acciones se considera que únicamente eran acciones, propiamente dichas, las tres primeras de ellas, ya que la Pignoris Capio era lo que en la actualidad llamamos la vía ejecutiva o de apremio y la Manus Injectio tenía por objeto obligar al demandado a comparecer ante la justicia, era en sí un medio material y jurídico de llevarlo a la presencia del juez.

Según los estudiosos de la acción en el Derecho Romano poco se sabe de la Judicis Postulatio y de la Condictio y nos dicen que la más conocida era la acción por Sacramento, así un historiador nos dice que en los primeros tiempos de Roma, cada uno de los litigantes, debía, ante todo, depositar en las manos del Pontifice, una cierta suma de dinero; esta suma se llamaba Sacramentum, por que el dinero consignado por la parte que podía ser confiscada y se empleaba en los gastos del culto religioso.

Para ilustrar las formalidades que existían para el ejercicio de la Acción por Sacramento, el maestro Eduardo Pallares en su libro el Derecho Procesal Civil, nos señala el siguiente ejemplo en el cual el objeto era reivindicar un bien mueble:

(14) PALLARES EDUARDO , ob. cit., p. 9

"El que reivindicaba (el bien mueble) tenía una varita en la mano; en seguida tomaba el objeto litigioso, por ejemplo, el esclavo, y decía: "Afirmo que este hombre es mío, según el Derecho de los quirites, por mi propia causa, tal como lo he dicho. Tu lo ves, - pongo sobre él la vindicta". Y al mismo tiempo, ponía la varita so bre el esclavo. El adversario, por su parte pronunciaba las mismas palabras y hacía los mismos actos. Cuando tanto como el otro había reivindicado, el pretor decía: "Soltad los dos a ese hombre". Los litigantes lo soltaban y el que había reivindicado primero en segui da le preguntaba al otro: "Te pido que me digas por qué causa has reivindicado". Aquél respondía: "He cumplido con el derecho así - como puse la vindicta". En seguida, el que había preguntado respon día: Considerando que has reivindicado injustamente, te provooco - por un sacramento de 500 ases de bronce; el adversario decía a su - vez, te provooco igualmente, etc." Después de esto el pretor otorga**ba** la posesión provisional del bien reivindicado a alguno de los li tigantes, y la acción llegaba a su fin con la solicitud de las partes que hacían para que se les nombrará un juez que resolviera el - pleito. (15)

Podemos concluir que este período de las acciones de la ley se caracteriza por ser un procedimiento solemne el cual se encuentra impregnado de actos y rituales sin los cuales no era posible obtener justicia, tal como ha quedado anotado en el ejemplo dado por el maestro Pallares.

El período formulario se caracteriza - principalmente por la diferencia entre el jus y el iudicium, que son los procedimientos que se realizan ante el Magistrado y los que tienen lugar ante el Juez o ante el Jurado que pronunciaba sentencia.

Ortolán analiza la diferencia entre el Jus

---

(15) PALLARES EDUARDO, ob. cit. p. 205

y el Judicium y nos dice: que el Jus es el derecho y el Judicium es la instancia organizada, el exámen judicial de un litigio para concluirlo mediante sentencia.

El maestro Eduardo Pallares se pregunta ¿En qué consistía la acción judicial en el segundo período, se contesta él mismo: "La acción judicial consistía entonces en dos cosas; por una parte, era la fórmula que redactaba el Magistrado y - que daba al demandante para que pudiese realizar la instancia ante el Juez, es decir, para conseguir que el Juez conociera del litigio y pronunciase sentencia. En segundo lugar, la acción consistía en el derecho contenido implícitamente en la fórmula y otorgada al denunciante". (16)

Las fórmulas que redactaba el Magistrado eran un escrito en el cual el Magistrado instituí a un Juez y en donde le determinaba las cuestiones que éste tenía que examinar y resolver, así como los principios de derecho que debía aplicar. El Jurisconsulto Gayo nos dice que: "Las partes de la fórmula son: La demostración, la intención, la adjudicación, la condenación, explicándonos estas partes de la siguiente manera: la demostración es - la parte de la fórmula que expone, al principio, el asunto de que - se trate; la intención de la parte de la fórmula que expone, al - principio el asunto de que se trata; la intención es la parte de la fórmula en la cual el demandante expresa lo que pide; la adjudica--ción es la parte de la fórmula que permite al Juez adjudicar la cosa a alguno de los litigantes y; la condenación otorga al Juez el poder de condenar o de absolver.

A este período se aplica la definición - que dió el jurisconsulto Celso de la acción; "Jus persequendi in - judicium quod sibi debetur", "el derecho de perseguir en juicio lo

(16) PALLARES EDUARDO. ob., cit. p. 16

que nos es debido". (17)

Dentro de este período existió una marcada evolución en todas las instituciones dentro del Derecho Romano, habiendo tomado un carácter universal, humano y equitativo, habiendo creado los pretores nuevas acciones y excepciones en favor de los litigantes, haciendo la justicia más expedita y menos religiosa, asimismo, con la creación de los edictos se evitaron los riesgos, asperezas e injusticias del derecho civil estricto.

Las notas distintivas del período formulario son que las partes ya no estaban obligadas a usar frases sacramentales cuando exponían sus pretensiones, ni a realizar pantomimas que se hacían en el primer período, aquí la acción era al mismo tiempo una fórmula redactada por el pretor y a la vez un derecho otorgado al demandante.

En el período formulario existían juicios que se denominaban extraordinarios porque se tramitaban y resolvían por el mismo pretor que en tales casos se abstenía de nombrar jueces, ese tipo de juicios, que como decíamos fueron excepcionales - en el segundo período, fueron la regla general del tercer período.

Eduardo Pallares, nuevamente se pregunta ¿que significado tenía la palabra acción en el tercer período? y se contesta: "El Digesto utiliza la definición Celso que dimos a conocer más arriba, (el derecho de perseguir en juicio lo que no es debido), sin darse cuenta de que si esa definición tenía un valor indiscutible en la época formularia, no continuaba con él en el último período, porque entonces no existía la diferencia entre el Jus y el Judicium, y el Magistrado ya no concedía acciones, sino que éstas dimanaban naturalmente de los derechos que protegían. (18)

(17) PALLARES EDUARDO. ob., cit. p. 16

(18) IBIDEM, p. p. 19, 20..

Igualmente Pallares cita a Bonjean que dice: "En el tercer y último sistema del procedimiento, la palabra acción pierde evidentemente el significado especial que tenía en el procedimiento formulario. Es todavía el derecho que persigue en juicio lo que nos es debido o nos pertenece. Pero no es necesario que este derecho nos lo conceda previamente un Magistrado; cada uno puede, a su riesgo y perjuicio, promover una instancia, y la expresión in Iudicio, de la definición de Celso, no tiene el significado técnico que tenía en el pensamiento de este jurisconsulto". (19)

Como hicimos al analizar los anteriores períodos, en este podemos concluir que la acción deja de ser una fórmula otorgada por un funcionario público y ya se inicia mediante la actividad de un particular quien es quien promueve la instancia.

La acción fue evolucionando y cambiando dentro del Derecho Romano conforme transcurrió el tiempo, así encontramos que en el derecho de Justiniano la acción deja de ser una fórmula para convertirse en un derecho emanado de la ley y no de la potestad del Magistrado, que tiene el actor para obtener un juicio lo que el demandado le debe o la restitución de la cosa que le pertenece.

### III. CLASIFICACION DE LAS ACCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Las Acciones del Derecho del Trabajo, podemos clasificarlas en cuatro grupos, que son:

1. Acciones Individuales de los Trabajadores.
2. Acciones Individuales de los Patrones.
3. Acciones Colectivas de los Trabajados.

(19) IBIDEM. p. 22.

res.

#### 4. Acciones Colectivas de los Patrones.

1. Las Acciones Individuales de los Trabajadores son aquellas cuyo ejercicio compete única y exclusivamente a los trabajadores en forma particular, es decir, son las que - hace valer el trabajador en defensa de su interés personal, para - exigir el cumplimiento de los derechos que conforme a la ley, y a los contratos individuales de trabajo le corresponden. Dentro de este tipo encontramos las Acciones que origina el fenómeno del despido, el cual es de importancia trascendental dentro del Derecho del Trabajo.

Así encontramos, que el trabajador al que se le rescinde su contrato de trabajo, puede optar por el ejercicio de la Acción de demandar el pago de la Indemnización Constitucional o del Cumplimiento del Contrato, es decir, la Reinstalación, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro tipo de acción que puede ejercitar el trabajador es la Rescisión del Contrato de Trabajo por la causa imputable al patrón, como lo dispone el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. También puede solicitar a la Junta la modificación de las condiciones de trabajo, cuando su salario no sea remunerador o que la jornada de trabajo sea excesiva, o cuando concurrán circunstancias económicas que la justifiquen, de acuerdo con el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador también puede deducir Acción para obtener el pago de prestaciones, como el tiempo extra, - (arts. 67 y 68, L.F.T.); prima dominical (Art. 71, L.F.T.); vacacio

nes, (Arts. 76, 77 y 79, L.F.T.); prima de vacaciones, (Art. 80, L.F.T.); salarios, (Art. 82, L.F.T.); aguinaldo, (Art. 87, L.F.T.); - importe de descuentos hechos en forma ilegal por el patrón, (Arts. 105 y 110, L.F.T.); participación de utilidades, (Art. 117, L.F.T.); Prestaciones del INFONAVIT, (Art. 136, L.F.T.); prima de antigüedad, (Art. 162, L.F.T.); aplicación de la cláusula de exclusión, (Art. - 395, L.F.T.); y todas las relativas a riesgos de trabajo; (Art. 472 a 515, L.F.T.). (Todos los artículos de la Ley Federal del Trabajo)

2. Las acciones individuales de los patrones son aquellas que en forma individual competen solamente a los patrones.

En este grupo, los patrones en realidad tienen pocas Acciones Individuales que ejercitar, y a este respecto, se ha discutido mucho sobre la procedencia del ejercicio de la Acción de Rescisión de Contrato por parte de los Patrones, así vemos que Francisco Ramírez Fonseca en un libro "EL DESPIDO", menciona lo siguiente:

"Lo normal es que el patrón despidiera al trabajador cuando decide prescindir de sus servicios; pero puede también, sin despedir al trabajador, demandar ante la Junta la Rescisión del Contrato sin segregarlo de la fuente de trabajo. En este caso, si la Acción intentada por el patrón culmina en un laudo ejecutorio que le sea favorable la ruptura de la relación se presenta hasta este momento procesal, si la Acción intentada naufragara, la relación de trabajo nunca llega a suspenderse ni a romperse.

"Distinguidos tratadistas están de acuerdo con nuestro criterio en el sentido de la procedencia de intentar la Rescisión por vía de Acción. (20)

(20) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. "El Despido", Grupo Editorial, S.A. México 1979, p. p. 50-54

Sin embargo, de acuerdo con un criterio que ha venido sustentando la Suprema Corte, los patrones no pueden ejercitar la Acción de Rescisión, sino que deben despedir y esperar la demanda del trabajador para que, en calidad de demandados, oponer la Rescisión como Excepción como lo trataremos más adelante.

El Patrón, puede ejercitar la Acción para demandar el cumplimiento de ciertas obligaciones a cargo de los trabajadores, ya sean legales o contractuales, (57 infine y 134, L.F.T.); el trabajo de horas extraordinarias, (Art. 75, L.F.T.); el pago de deudas, (Art. 110-I, L.F.T.); el cumplimiento de diversas obligaciones de los trabajadores, (Art. 134, L.F.T.); y el cumplimiento de obligaciones derivadas de casas habitación proporcionadas por la empresa, (Art. 153, L.F.T.).

3.- Las Acciones Colectivas de los Trabajadores son aquellas que ejerce el grupo, coalición o sindicato, para la tutela de los intereses gremiales o profesionales, es decir, son las que se ejercitan con el objeto de obtener la celebración de un Contrato Colectivo, su revisión o modificación, con el fin de que se establezcan en forma colectiva y para todos los trabajadores de una empresa, nuevas condiciones de prestación de servicios.

La primera Acción que descubrimos se relaciona con la forma de Contrato Colectivo, (Artículo 382, de la Ley Federal del Trabajo), la cual puede deducirse en el juicio ordinario o a través del procedimiento de huelga. También son Colectivas las Acciones para la Revisión del Contrato Colectivo (Arts. 347 y 399 Bis, L.F.T.) al igual que las que tienen por objeto la modificación de las condiciones de trabajo, (Art. 426, L.F.T.).

Otra Acción es la relativa a la celebra-

ción del Contrato-Ley, (Art. 406, L.F.T.), la cual tiene un trámite de carácter administrativo. También tenemos la relativa a la firma del Reglamento Interior de Trabajo, (Arts. 422 y siguientes, L. F. T.).

Después tenemos una Acción importantísima; la que enderezan los trabajadores por medio de la huelga para lograr los propósitos señalados en el artículo 450 de la Ley.

4.- Las Acciones Colectivas de los Patrones son aquellas que corresponde ejercitar a las Coaliciones o Sin dicatos de Patrones, y aunque se encuentran consignadas en la Ley, en la práctica no resultan efectivas, porque el Derecho Colectivo del Trabajo es un instrumento de ataque de la clase trabajadora, - en tanto que resulta un medio tibio de defensa para el sector patronal.

Así las cosas, los patrones pueden también, aunque en la práctica no se acostumbra, solicitar la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. (Arts. 397, 399 y 399 Bis, de la Ley); demandar el otorgamiento del Reglamento Interior de Trabajo, (Arts. 422 y 516); pedir la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, (Art. 426), así como la suspensión (Art. 427) y la terminación de las relaciones colectivas de trabajo, (Arts. 433, 434 y 438 de la Ley).

Es importante hacer notar que tanto para la modificación como para la suspensión y terminación de las relaciones colectivas por parte de los patrones, se requiere del planteamiento de un conflicto colectivo de naturaleza económica, y por lo mismo, es fácil para los trabajadores efectuar un bloqueo a las Acciones intentadas por los patrones, pues el Artículo 448 de la -

L.F.T., dispone: "El ejercicio del Derecho de Huelga suspende la tramitación de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica - pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

"No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el Artículo 450, fracción VI".

#### IV. LA ACCION EN MATERIA CIVIL.

Como ha sucedido con todas las instituciones jurídicas, el concepto de Acción fue variando a través del tiempo y así fueron apareciendo teorías que la consideraron como una cualidad o proyección del Derecho Sustantivo. La Escuela Clásica de Savigny pertenece a esa corriente, y considera 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 -- origine, es decir, consideraban que la Acción es el Derecho en movimiento.

Como vemos la escuela clásica considera una misma cosa la Acción y el Derecho Violado, Uggo Rocco critica a la Escuela Clásica y dice: "No nos parece que sean idénticas - cosas el Derecho de Acción y el Derecho Material. Si fuese así, no sería posible explicar de que manera el titular del Derecho puede - recurrir a la Autoridad para después decir que estaba en un error, es decir, que no es titular de aquel Derecho que había afirmado como causa exclusiva de su Acción". Y agrega: "Además, ni siquiera podía explicarse con la teoría de referencia la figura del demandado que, a semejanza del actor, tiene derecho de pretender la pres-

tación, por parte del Estado, de su actividad jurisdiccional, sin más diferencia que la de perseguir una declaración negativa, es decir, la declaración del Juez, de un Derecho contrario al afirmado por el actor". (21)

Como se dijo anteriormente la doctrina clásica de la Acción fue sumamente criticada, siendo las principales críticas que se le hicieron por la confusión en que incurrió - al considerar que era lo mismo la Acción y el Derecho Violado.

La elaboración del nuevo concepto de Acción arranca del estudio de Windcheid sobre la Actio Romana y su polémica con Teodoro Muther, que contribuyeron a la diferenciación entre el Derecho a la prestación de su dirección personal y el Derecho de Acción, como Derecho Autónomo, encaminado a la realización de la ley por la vía del proceso.

Windcheid sostiene la identidad de la Actio Romana con el Derecho Subjetivo. Muther, por su parte, llega a construir el Derecho de Acción como independiente del Derecho Subjetivo, pero condicionado a la existencia del Derecho Subjetivo mismo (Derecho Concreto de Acción); que tiene un Derecho insatisfecho tiene también el Derecho de obtener una sentencia favorable; esto es el Derecho de Acción, independiente del Derecho Subjetivo, pero condicionado a la existencia de éste.

Muther consideraba pues, la Acción como un Derecho Subjetivo Público, que corresponde a quien asiste la razón para que el Estado le conceda la Tutela Jurídica, mediante sentencia favorable, ejecución, etc. Este Derecho Público Subjetivo tiene por presupuesto un Derecho Privado y su violación. El Derecho de obrar es diferente del Derecho Privado lesionado. (22)

(21) UGGO ROCCO.- ob., cit., p. 153

(22) DE PINA RAFAEL y CASTILLO LARRAÑAGA JOSE.- "Derecho Procesal Civil". Ed. Porrúa México, 1965. p. 149

Adolfo Wach, en su Manual de Derecho Procesal Civil, desarrollo este concepto de Muther, considerando la Acción como un Derecho que se dirige, al mismo tiempo, contra el Estado y contra el adversario, como un Derecho Público, al juicio y a la sentencia. Desenvolvió Wach la Tesis de un Derecho a la tutela jurídica dirigida contra el Estado para que la conceda y contra el adversario para que la soporte. Este Derecho a la tutela jurídica, según Wach, pertenece al Derecho Público; al Procesal compete la regulación del interés jurídico de obrar, presupuesto de -- aquél. (23)

Por su parte Giuseppe Chiovenda en su libro Instituciones de Derecho Procesal Civil, estudia la Acción después de que analiza los Derechos Potestativos y nos 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. Tuve facilitado el camino, aprovechando estos estudios, para encuadrar por primera vez la Acción en esta categoría; aceptando el lado sustancial de la Teoría de Wach, -- definí la Acción como un Derecho Potestativo". Y continúa diciendo: "Observé que si es verdad que la coacción es inherente a la -- idea del derecho (no en el sentido de que para tener Derecho se -- tenga que 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 prestación la voluntad concreta de ley, ésta tiende a su actuación por otra vía, y que existen en muchos casos voluntades concretas de ley de 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, 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 par-

ricular tiene Acción entendiéndose, cuando se dice esto, que tiene el poder jurídico de provocar con su demanda la actuación de la voluntad de la ley". A continuación Chiovenda nos indica que: "La Acción es un poder que corresponde frente al adversario respecto al cual se produce el efecto jurídico de la actuación de la ley. El adversario no está obligado a ninguna cosa frente a este poder, es tá simplemente sujeto a él. La Acción se agota con su ejercicio sin que el adversario pueda hacer nada ni para impedirlo, ni para satisfacerlo. Tiene naturaleza privada o pública, según que la vo luntad de ley cuya actuación produce tenga naturaleza privada o pú blica". (24)

La Acción, explica Chiovenda, nace por el hecho de que aquél que debía conformarse con una voluntad concreta de ley, que nos garantizaba un bien de la vida, ha transgredido esta voluntad, haciendo que busquemos su actuación independientemente de la voluntad del obligado; y agrega, aún en estos casos la Acción está separada del otro Derecho Subjetivo (real o personal) derivado de aquella voluntad de ley; los dos derechos son distintos, si bien puedan coordinarse en un mismo interés económico, tiene vida y con diciones diversas y contenido completamente distinto. La voluntad concreta de ley que corresponde a toda obligación es mucha más amplia y comprende más que la obligación misma, aunque haya nacido - de una libre manifestación de voluntad de los sujetos; mientras la obligación por sí misma compromete al obligado a procurar al acree dor un bien de la vida mediante la propia prestación, la voluntad de ley comprende y garantiza al acreedor siempre que la prestación no sobrevenga, la adquisición de aquel bien que corresponde a la - obligación, por cualquier medio posible.

La Teoría de Chiovenda que a grandes rasgos hemos enunciado en líneas anteriores fue una de las que tuvo --

(24) CHIOVENDA Giuseppe. ob., cit. p. p. 24-25

más seguidores, y hasta la fecha los tiene, sin embargo también ha sido objeto de serias críticas como la que le formula Uggo Rocco - que señala la absoluta impropiedad técnica del concepto de Derecho Potestativo y de ninguna utilidad del mismo para la construcción de la Acción como Derecho Subjetivo, además de que los Derechos Potestativos no son más que Derechos que se agotan en una simple facultad a la que no corresponde ninguna obligación de otro, como no sea la necesidad de soportar los efectos jurídicos producidos por el ejercicio de aquella necesidad de soportar los efectos jurídicos producidos por el ejercicio de aquella facultad, a mayor abundamiento, afirmar la existencia de un Derecho al que no corresponde una obligación, es afirmar una cosa inadmisibles, pues el Derecho - como norma de conducta, impone mandamientos o prohibiciones a las que corresponden obligaciones de hacer o de no hacer; por lo tanto, si el Derecho es Imperativo, si consta de mandamientos y prohibiciones, es evidente que no pueden existir los Derechos Potestativos, porque de todo mandamiento o prohibición deriva un Derecho y una Obligación Jurídica correspondiente, por lo que dice Rocco que no puede hablarse de Derecho Potestativo, sino más bien de facultades contenidas en los Derechos Subjetivos, a los que corresponde - no una obligación particular, sino sólo la obligación determinada en forma genérica, correspondiente al Derecho de que forma parte, concluyendo el referido autor que los llamados Derechos Potestativos son facultades de ese género.

Uggo Rocco define a la Acción como: "El Derecho de Acción es, por tanto, un Derecho Subjetivo Público de Individuo para con el Estado, y sólo para con el Estado, que tiene como contenido substancial el interés abstracto a la intervención del Estado para la eliminación de los obstáculos, que la incertidumbre o la inobservancia de la norma aplicable en el caso concreto, pueden oponer a la realización de los intereses protegi-

dos".

De acuerdo con lo expuesto en notas anteriores llegamos a la conclusión que de acuerdo con la doctrina no es posible dar una definición sobre la Acción que pudiera considerarse como universalmente válida, pues hasta nuestros días siguen los estudios y discusiones sobre este tema, pasaremos a analizar algunas de las notas distintivas de la Acción y clasificaciones que sobre la misma se han dado. (25)

En cuanto a los elementos de la Acción, la doctrina es casi uniforme y señala que son tres: 1) Los Sujetos; 2) La Causa Eficiente de la Acción, y; 3) El Objeto. Los Sujetos son el Sujeto Activo que es al que corresponde el poder de obrar, y el Pasivo es frente al cual corresponde el poder de obrar, al primero de ellos se le llama actor y al segundo demandado. La causa eficiente de la Acción o sea un interés que es el fundamento de que la Acción corresponda, y que ordinariamente se desarrolla, a su vez, en dos elementos; un Derecho y un Estado de hecho contrario al Derecho mismo. El Objeto, o sea el efecto a que tiene de el poder de obrar, lo que se pide.

Se han hecho varias clasificaciones de las Acciones algunas veces al Derecho Material que ejercita en juicio, otras atendiendo a la petición del actor y otras más por la forma que la Acción adopta en el proceso.

Así tenemos que las Acciones atendiendo a la naturaleza del Derecho Material que se ejercita en juicio, se clasifican en: A) Acciones Reales, que tienen por objeto garantizar el ejercicio de algún Derecho Real, o sea aquellos que ejercita el demandante para reclamar o hacer valer un Derecho sobre algu

(25) ROCCO UGGO., ob., cit., p. 161

na cosa, con entera independencia de toda obligación personal por parte del demandado; B) Acciones Personales, que son las que -- tienen por objeto garantizar un Derecho Personal; y C) Acciones - Mixtas, que son las que participan de la naturaleza de las reales y de las personales, con la aclaración que nuestro Código de Procedimientos Civiles para el Distrito no aceptan ni mencionan a - las Acciones Mixtas.

Las Acciones se clasifican por lo que - se pide por el actor, en las siguientes: 1) Acciones de Condena, son aquellas en las que el actor pide se imponga al demandado el cumplimiento de una determinada prestación. 2) Acciones Declarativas, son las que tienden a una declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un Derecho nacido en un - negocio jurídico. 3) Acciones Constitutivas o Modificativas, son las que se dirigen a modificar un estado jurídico existente. 4) Acciones Cautelares, que tienen por objeto conseguir una resolución judicial de carácter provisional que garantice la efectividad del Derecho Substancial. 5) Acciones Ejecutivas, son las que tienden a obtener coactivamente lo que es debido o su equivalencia en dinero.

Por la forma que adoptan en el proceso las acciones se clasifican, en: A) Ordinarios y B) Especiales.

## CAPITULO CUARTO

### LA ACCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO

#### I.- DEFINICION.-

Normalmente, la vida del hombre se desarrolla en sociedad, porque así lo imponen las leyes naturales a que está sujeta nuestra especie. La vida humana, es vida de relación; las actividades de los hombres se desenvuelven las unas al lado de las otras, bien tendiendo a alcanzar propósitos independientes entre sí, o en común objeto en un esfuerzo también común, bien persiguiendo por medios encontrados fines opuestos y dando nacimiento a inevitables conflictos.

Existen dos recursos para la resolución de estos conflictos, motivados por el choque de las actividades antagónicas de los hombres en sociedad. Es el uno la lucha entre las partes en pugna hasta el triunfo de alguna de ellas, impuesto por la presión de una mayor fuerza. Es el otro la imposición de los contendientes a un elemento superior que fije los límites de la conducta de cada uno. Por eso mismo, y a efecto de regular la convivencia de los individuos en sociedad, el Estado, ha creado normas jurídicas que postulan derechos y obligaciones, a las cuales, deberá sujetarse la conducta humana, sin embargo, hay casos en que la conducta de los individuos no se apegan a la norma invadiendo y lesionando la esfera jurídica de otro individuo, por esa razón, y toda vez que la autodefensa está expresamente prohibida por la ley, el Estado tuvo la necesidad de dotar a los particulares de un medio legal que le permitiera provocar la actividad de los tribunales para que su derecho le sea respetado y reconocido, pues de no ser así, los individuos para hacer efectivos sus derechos, necesariamente, tendrían que hacer uso de la violencia

y la venganza. Esta facultad o potestad con que el Estado dota a los particulares para hacer valer sus derechos ante los tribunales, se le conoce con el nombre de Acción.

Tomando en cuenta las anteriores - consideraciones y en concordancia con la mayoría de los Estados modernos, el Estado Mexicano prohíbe la autodefensa, lo que supone una ordenación adecuada que salvaguarda al mismo tiempo, el interés de los particulares y el público dentro de un marco jurídico y un régimen de derecho. En efecto, el artículo 17 Constitucional señala: "Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Lo anterior, constituye el punto - de partida hacia el tema que nos ocupa, pues como hemos dicho, ante la violación de un derecho debe existir necesariamente el medio de repararlo y si éste se obtiene por conducto de los tribunales; habrá entonces, que recurrir, al llamado derecho de Acción y provocar la actividad del órgano jurisdiccional. Pero el concepto de - Acción no ha sido uniforme, todo lo contrario, son muchos y muy variados los estudios sobre este tema.

El término de Acción desde el punto de vista gramatical posee varias acepciones; en sentido amplio, significa efecto de hacer, y en sentido estricto se entiende como movimiento; en el campo jurídico puede ser derecho, demanda y más aún, como sinónimo de documento, de título de crédito o título valor, tal y como sucede con las acciones de las sociedades mercan-

tiles.

Como podemos ver de las notas anteriores, existen diversos significados de la palabra Acción, tanto en el campo gramatical como en el jurídico, por lo tanto, no es posible dar una definición exacta y que fuera universalmente válida, por lo que a continuación enunciaremos algunas de las definiciones dadas por los principales juristas que se han ocupado sobre el estudio de este tema.

JAMES GODSCHIDT: "La Acción o Derecho del obrar procesal es un Derecho Público Subjetivo, dirigido contra el Estado para obtener la tutela jurídica del mismo, mediante sentencia favorable".

GUISEPPE CHIOVENDA" El poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley".

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

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

La doctrina moderna de la Acción, la considera como autónoma o independiente del Derecho Sustantivo que protege y que se hace valer ante los tribunales, en consecuencia, consideran:

a) La Acción Procesal es un dere-

cho Autónomo, distinto al Derecho Sustantivo.

b) La Acción Procesal tutela al Derecho Sustantivo, para el caso de que éste formalmente no se cumpla.

c) La Acción Procesal es un Derecho Público, ya que interviene el Estado activamente, por medio de su poder jurisdiccional.

d) Es un Derecho Potestativo, en virtud de que, quien ejercita una Acción, puede en cualquier momento desistirse y con ello concluir el Derecho.

Igualmente, la doctrina es uniforme al considerar que la Acción tiene los elementos siguientes:

1.- Los sujetos: Sujeto Activo o Actor, a quien corresponde el poder obrar, y Sujeto Pasivo o Demandado, frente al cual corresponde el poder obrar.

2.- La causa eficiente de la Acción, o sea el interés jurídico, fundamento de la Acción.

3.- El objeto, es decir, la causa de pedir.

Por lo que respecta a la clasificación de las Acciones, éstas pueden ser:

1.- Atendiendo a la naturaleza del Derecho Material que se ejercita en juicio, son: A) Acciones Reales que tienen por objeto garantizar el ejercicio de algún Derecho

Real, o sea aquellas que ejercita el demandante para reclamar o hacer valer un Derecho sobre alguna cosa, con entera independencia de toda obligación personal por parte del demandado? B) Acciones Personales, que son las que tienen por objeto garantizar un Derecho Personal; y C) Acciones Mixtas, que son las que participan de la naturaleza de las Reales y de las Personales, con la aclaración que nuestro Código de Procedimientos Civiles para el D. F., no las acepta ni menciona.

II.- Atendiendo a lo que pide el actor, son: A) Acciones de Condena, son aquellas en las que el actor pide se imponga al demandado el cumplimiento de una prestación; B) Acciones Declarativas, son las que tienden a una declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un Derecho nacido en un negocio jurídico; C) Acciones Constitutivas o Modificativas, son las que se dirigen a modificar un Estado jurídico existente; D) Acciones Cautelares, que tienen por objeto conseguir una resolución judicial de carácter provisional que garantice la efectividad del Derecho Substancial; E) Acciones Ejecutivas, son las que tienden a obtener coactivamente lo que es debido o su equivalencia en dinero.

III.- Por la forma que adoptan en el proceso, las Acciones son: A) Ordinarias y B) Especiales.

Por último, debemos distinguir la Acción de la Pretensión, pues mientras la primera es la facultad o potestad de realizar actos procesales, es decir, es el poder de los particulares para activar el órgano jurisdiccional, según hemos dejado asentado, la Pretensión, es la voluntad de los sujetos, en relación con la decisión que tratan de obtener del órgano jurisdiccional sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

## II. ACCIONES EJERCITABLES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Dejamos ya asentado el concepto de Acción en general y la Acción en Materia Laboral, correspondiéndonos ahora, el estudio de las Acciones ejercitables en el Derecho del Trabajo, de las cuales, hemos citado algunos ejemplos cuando hablamos de la clasificación de las Acciones Laborales.

Dentro de este rumbo, podemos dividir las Acciones en cuatro grupos que son:

1.- Acciones Individuales de los trabajadores, son aquellas cuyo ejercicio compete única y exclusivamente a los trabajadores en forma particular. Al respecto, encontramos dentro de la problemática del Derecho del Trabajo que el fenómeno que destaca por su importancia y trascendencia, es el despido. De ahí, que en primer término, tratemos las Acciones que -- tal fenómeno origina.

El trabajador a quien se le despide de su trabajo, puede optar por demandar el pago de la indemnización o bien, el cumplimiento del contrato de trabajo, es decir, la reinstalación (art. 48 L.F.T.)

Por otro lado, puede el trabajador ejercitar la Acción de Rescisión del Contrato Individual de Trabajo, por causas imputables al patrón (art. 51 L.F.T.)

Puede el trabajador, solicitar de la Junta la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen (art. 57 L.F.T.)

El trabajador, puede, también deducir, la Acción por conseguir el pago de prestaciones como tiempo extra (arts. 67 y 68 L.F.T.) descansos semanales y obligatorios (arts. 69, 72, 73 y 75 L.F.T.), prima vacacional (art. 80 L.F.T.) salarios vencidos (art. 48 L.F.T.), aguinaldo (art. 87 L.F.T.), importe de descuentos ilegales hechos por el patrón (art. 105 y 110 L.F.T.), participación de utilidades (art. 117 L.F.T.), aportaciones al INFONAVIT (art. 136 L.F.T.), asignaciones de un trabajo (arts. 154, 157 y 159 L.F.T.), prima de antigüedad (art. 162 L.F.T.), beneficios por las inversiones (art. 163 L.F.T.) y todas las relativas a riesgos de trabajo (arts. 472 a 515 L.F.T.)

2.- Acciones Individuales de los patrones son pocas las Acciones cuyo ejercicio compete solamente a los patrones en lo particular.

Con respecto a la rescisión del Contrato Individual de Trabajo, algunos tratadistas como MARIO DE LA CUEVA, señala: "La rescisión de la relación de trabajo puede realizarse en dos formas distintas: el primer sistema consiste en subordinar la rescisión ante previa declaración judicial, en este caso, el trabajador y el patrón deben ejercitar ante la autoridad competente la Acción de Rescisión alegando la causa que la justifique, por lo que, durante la tramitación subsiste la relación de trabajo y, consecuentemente, las respectivas obligaciones es decir, prestación de servicios y pago de salarios. El segundo sistema tradicionalmente practicado en el sistema Alemán, permite al patrón separar inmediatamente al trabajador y a éste separarse -- cuando el motivo rescisorio sea imputable al patrón". (1)

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, expone: "Cuando un trabajador incurre en

---

(1) DE LA CUEVA MARIO, ob., cit. p. 812

alguna de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el Contrato de Trabajo que los une y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeña; derecho que si no se ejercita en la forma prevista por la Ley, esto es mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa. En consecuencia, si la empresa en lugar de separar al obrero si consideraba que había dado motivo para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la Junta responsable, para demandarle la rescisión de su Contrato de Trabajo, la Acción intentada por tal motivo resultó legalmente inexistente ( A. M. 3087/75. Juan Pérez Damián; 30 de agosto de 1976; 5 - votos; Ponente; Jorge Saracho Alvarez; Secretaria; Alfonsina -- Bertha Navarro H.).

RAMIREZ FONSECA, al respecto señala: "Es inconsistente el criterio de la Corte. No es cierto que la ley determine que la rescisión deba traer aparejado el despido. El artículo 48 de la Ley se limita a establecer las Acciones de un trabajador despedido, pero no hay ninguna disposición en la legislación que prohíba ejercitar una Acción Rescisoria de Contrato". - (2)

El patrón, puede también, demandar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de los trabajadores, - ya sean legales o contractuales. Tal es el caso de la modificación en las condiciones de trabajo (art. 57 in fine y 134 L.F.T.), el - trabajado de horas extras permitidas por la Ley (art. 68 L.F.T.), trabajo en días de descanso obligatorio (art. 75 L.F.T.), el pago de deudas (art. 110 L.F.T.) y el cumplimiento de obligaciones derivadas de casas habitación proporcionadas por la empresa (art. - 153 L.F.T.)

(2) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. ob., cit. p. 54

3.- Acciones Colectivas de los Trabajadores; la primera que encontramos, es en relación con la firma del Contrato Colectivo de Trabajo (art. 387 L.F.T.), acción que -- puede deducirse en juicio ordinario o a través del procedimiento -- de huelga (art. 450 L.F.T.), las relativas a la Revisión del Contrato Colectivo (art. 397 y 399 Bis L.F.T.), igualmente, son colectivas las Acciones que tienen por objeto la modificación de las -- condiciones de trabajo (art. 426 L.F.T.), la referente a la firma del Reglamento Interior de Trabajo (art. 422 y sgs.L.F.T.).

4.- Acciones Colectivas de los Patronos: son aquellas que compete ejercitarlas a las coaliciones -- patronales.

La ley, consigna varias Acciones -- que en la práctica, no resultan efectivas, pues el Derecho Colectivo de Trabajo, por su propia naturaleza, es un instrumento de lucha y ataque de la clase trabajadora, en tanto que resulta apenas un medio tibio de defensa para el sector patronal.

Aunque en la práctica no se acostumbra, los patronos pueden solicitar la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo (arts. 397, 399 y 399 Bis. L.F.T.), pueden de mandar el otorgamiento del Reglamento Interior de Trabajo (art. -- 422 L.F.T.), pueden solicitar la modificación colectiva de las -- condiciones de trabajo (art. 426 L.F.T.), así como la suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo (arts. 427, 433, 434 y 438 L.F.T.).

Sin embargo, para la modificación, suspensión y terminación de las Relaciones Colectivas, se requiere el planteamiento de un Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica,

por lo que en consecuencia es fácil para los trabajadores el bloqueo de las Acciones intentadas por los patrones, pues de acuerdo con el artículo 448 de la Ley, "El ejercicio del Derecho de huelga suspende la tramitación de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450 fracción VI, porque sería muy fácil para los trabajadores nulificar la Acción de los patrones de plantear un Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica, fundamentando -- una huelga en contra de su patrón y por apoyo a otra, lo que los llevaría a frenar en forma ilegal dicha Acción, en cambio cuando la suspenden por causas concernientes a ellos directamente, como lo establecen las fracciones de la I a la V y la VII.

### III.- ANALISIS DE LAS ACCIONES.

En los puntos anteriores, hemos señalado el concepto, características y clasificación de la Acción, tanto en general, como las del Derecho del Trabajo, por lo que nos avocaremos a efectuar análisis de las mismas, desde nuestro particular punto de vista.

De acuerdo con la clasificación que hemos expuesto, de las Acciones en el Derecho del Trabajo, y siguiendo ese orden, tenemos, en primer lugar, las Acciones Individuales de los trabajadores, que son:

a).- Acción por pago de Indemnización Constitucional por Despido Injustificado.- El Artículo 123, -

fracción XXII de nuestra Constitución, dispone: El patrón que -- despidiera a un obrero sin causa justificada 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 indemnizarle 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.

De esta fracción, se desprende -- que, el ejercicio de esta Acción concierne al trabajador que haya sido despedido injustificadamente de su trabajo, mediante la de-- manda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de su elec-- ción, que se le indemnice en los términos de este precepto..

Los presupuestos de esta Acción -- son:

1.- Trabajador y Patrón.- Trabaja-- dor de acuerdo con lo señalado por el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, es la persona física que presta a otra, física o mo-- ral, un trabajo personal subordinado; y patrón, conforme al artícu-- lo 10 de la propia ley, es la persona física o moral que utiliza -- los servicios de uno o varios trabajadores.

La Acción, por lo tanto, solo puede ejercitarla aquella persona que haya prestado sus servicios personales, en forma subordinada a otra persona ya sea física o moral, demandando a ésta última ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

A este respecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 48, dispone: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que - se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario".

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la Acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

No es necesario, que acredite la existencia de la relación de trabajo, para que la Junta de entrada a su demanda.

2.- Relación de trabajo.- La relación de trabajo, según nuestra legislación, es la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario (art. 20 L.F.T.)

3.- Rescisión Injustificada.- Se considera como tal cuando la relación de trabajo haya sido terminada, como consecuencia de que el patrón sin causa justificada, separó al trabajador de su empleo.

La Acción, en los casos de despido, prescribe en dos meses contados a partir del día siguiente a la fe

cha de la separación, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 518.

Esta Acción opera, como ya se ha - dicho cuando un trabajador ha sido separado de su trabajo en forma injustificada, mediante la interposición de una demanda ante las - Juntas de Conciliación y Arbitraje, reclamando el pago de tres meses de salario como indemnización, en virtud del injustificado des pido del que fue objeto, de acuerdo con lo establecido por el artí culo 48 de la Ley Federal del Trabajo anteriormente transcrito, en virtud de que el patrón lo separó indebidamente de su trabajo, es decir, que el trabajador no incurrió en ninguna de las causales - por las que el patrón estaría facultado para separarlo sin respon sabilidad de su parte, las cuales están ennumeradas en el artícu lo 47 de la Ley de la Materia.

En la práctica procesal, hemos ob servado que en incontables ocasiones el trabajador demanda ante -- las Juntas el pago de la indemnización de tres meses de salarios y también el pago de veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados al patrón, situación que desde luego no es procedente, en virtud de que en estos casos el trabajador está in curriendo en Acciones contradictorias, ya que la Ley Laboral en su artículo 50 fracción II habla de que el patrón deberá cubrir al -- trabajador que hubiere sido contratado por tiempo indeterminado, - una indemnización consistente en veinte días de salario por cada - uno de los años de servicios prestados además de tres meses de sa lario y los salarios vencidos contados a partir de la fecha del -- despido hasta que se paguen las indemnizaciones, sin embargo, cabe comentar que esta obligación de pagar los veinte días por cada -- año, solo se da cuando el patrón se niega a reinstalar al trabaja dor, o en su caso cuando el trabajador haya ejercitado la Acción -

de Rescisión del Contrato de Trabajo por causas imputables al patrón, y haya probado debidamente en juicio su causal de rescisión.

En este caso la Junta por economía procesal, deberá desechar de plano y de entrada dicha reclamación de veinte días de salario por cada año de servicios prestados, y - se le debe otorgar a las Juntas la facultad expresa en la Ley Federal del Trabajo para realizar dicho desechamiento.

Generalmente, el ejercicio de la - Acción de pago de Indemnización Constitucional, va ligado al ejercicio de otras Acciones como son pago de salarios caídos, de prima de antigüedad, de vacaciones y prima de las mismas, aguinaldo, etc, en virtud de que en la práctica, se observa que todas estas reclamaciones se efectúan, sin que las Juntas, por su parte verifiquen la procedencia del ejercicio de las mismas.

Esto es nocivo para el procedimiento, ya que va en perjuicio de los patronos, pues en ocasiones los trabajadores en su demanda manifiestan que laboraban de lunes a -- sábado de cada semana, y no obstante ello por mala fé o por ignorancia reclaman prima dominical.

Consideramos que, nuestra legislación alcanzó un gran desarrollo, al consagrar en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, las dos Acciones que tienen - los trabajadores despedidos para ejercitar la de reinstalación o - la de Indemnización de tres meses de salarios, ésta última, que es la que nos ocupa de momento, tienen por objeto el resarcir los daños y perjuicios ocasionados por la actitud patronal al separar al trabajador de su empleo, y en consecuencia, tenemos que, el trabajador opta por ella, lo hace con el afán de que se de por terminada

la relación de trabajo que lo ligaba con el patrón, y además que se le cubra el importe de tres meses de salario por concepto de los daños y perjuicios que se le ocasionaron al despedirlo, todo esto, en virtud de que a juicio del trabajador se hace imposible la continua ción de la relación de trabajo. (3)

Indicaremos que, es sumamente común observar la facilidad con la que los trabajadores optan por el ejercicio de la Acción de Indemnización, en lugar de la Reinstalación, sin tomar en cuenta las repercusiones legales que esto les pueda acarrear; sin embargo, cabe hacer notar que, por la condición social de los trabajadores en su generalidad se encuentran mal representados, y desconocen los preceptos e interpretaciones que se da a los mismos; en consecuencia no alcanzan a distinguir los efectos jurídicos que les pueden traer aparejados la opción entre una y otra de la Acciones consignadas, y con frecuencia ejercitan las dos al mismo tiempo, por lo que lógicamente, tienen Acciones Contradictorias y por lo tanto se excluyen.

En la práctica de las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador ejercita la Acción de Indemnización y el patrón niega haberlo despedido, generalmente se observa que, además le ofrece al actor que regrese al desempeño de su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo, y esta situación tiene como consecuencia inmediata, el - invertir la carga de la prueba en favor del patrón, y al respecto, así lo sostiene la Suprema Corte al señalar en la Tesis Jurispru-- dencial, Apéndice 1975, Sa. Parte 4a. Sala, Tesis 66, p. 76 "Despi do del trabajador: carga de la prueba. Cuando el patrón niegue ha ber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su - puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedi do, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el

---

(3) DEVEALI L. MARIO. "Lineamientos de Derecho del Trabajo", Editorial T.E.A., 3a. Edición, Buenos Aires, Argentina 1956, p. 336

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", tal como lo establece la Jurisprudencia de la -- Suprema Corte de Justicia de la Nación, Apéndice 1975, 5a. Parte, - 4a. Sala, Tesis 66, p. 76

En este orden de ideas, con la -- transcripción de la anterior ejecutoria, podemos ver, que la Suprema Corte ha definido su criterio en el sentido de que cuando el patrón niega el despido y ofrece al trabajador actor que regrese a -- sus labores, corresponde a éste último la carga de la prueba y deberá demostrar en el juicio respectivo que efectivamente fue despedido de su trabajo. La negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo es común en los juicios que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y esto es comprensible atendiendo a las -- dos finalidades que trae consigo tal ofrecimiento, en efecto, la -- primera consecuencia es el hecho de invertir la carga de la prueba y la segunda que es consecuencia inmediata es la de obtener un laudo absolutorio, pues al estar obligado el actor a probar que fué -- despedido, será muy difícil, sino es que imposible acreditar el mis mo.

Porque en todo caso de la única forma en que podrá probar el actor que fue despedido sería con algún -- documento, con una confesión ficta o expresa del patrón, o lo que -- es más común en la práctica con testigos, y en esta prueba está muy definido el criterio de las Juntas en la valoración de las mismas y son muy estrictas al respecto al considerar las declaraciones de -- los mismos, ya que la mayoría de las veces son completamente falsos.

El problema del ofrecimiento del trabajo y la inversión de la carga de la prueba que hemos comentado anteriormente, nos conduce a pensar que el ejercicio de la Acción de -- pago de Indemnización Constitucional por despido injustificado, debe

efectuarse después de analizar perfectamente el caso concreto y los elementos probatorios de que dispone el trabajador actor, pues de lo contrario, como en la mayoría de los casos sucede en la práctica procesal, el actor perderá no solo el juicio respectivo, sino - el derecho de volver a ejercitar cualquier otra Acción con motivo del mencionado despido.

Concluimos, confirmando las ideas anteriormente expuestas, afirmando que la Acción de pago de Indemnización Constitucional consagrada en la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se debe considerar como un resarcimiento de los daños y perjuicios que se le ocasionan a un trabajador al ser despedido de su trabajo, y pensamos además que los trabajadores que se encuentran en esta situación es comprensible que opten por el ejercicio de esta Acción, pues el acto del despido - es por lo general violento y con menoscabo de la persona del trabajador y es lógico que la prefiera a regresar a trabajar, puesto que, nuevamente será objeto de malos tratos por parte del patrón y estará expuesto a un nuevo e injustificado despido.

B).- Acción de Reinstalación. - Como, lo hemos expuesto en el análisis de la Acción anterior, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción XXII del artículo 123 señala los dos tipos de Acciones que tienen como opción los trabajadores que hayan sido despedidos de su trabajo: - La Indemnización consiste en el pago de tres meses de salario y - la Reinstalación, de la cual nos ocuparemos en este punto.

La Reinstalación, por lo tanto, tiene su fundamento legal en el ya mencionado artículo 123 de la Constitución fracción XXII y tiene como objeto exigir el cumplimiento del Contrato de Trabajo del actor. Según el diccionario de la Len-

gua Española, reinstalar significa volver a instalar, y tenemos - que instalar se entiende por poner a uno en posesión de un empleo o beneficio, y en tal virtud, concretamos que cuando un trabaja--dor solicita su reinstalación, o que está pidiendo que se le ponga en posesión del empleo que tenía antes de ser despedido de su trabajo.

Los presupuestos necesarios para - esta Acción son dos:

1.- Que exista una relación de trabajo.

2.- Que el trabajador haya sido despedido sin causa justificada de su empleo.

La Constitución al otorgar la Ac--ción de Reinstalación logró uno de los fines más nobles del Derecho del Trabajo, al consagrar una de las garantías sociales más impor--tantes que es la de lograr la estabilidad de los obreros en sus empleos con todos los beneficios que esto acarrea, por eso, es nece--sario que el trabajador despedido tome conciencia al formular su demanda de cual de las dos acciones que tiene en su favor le es más beneficia a sus intereses, pues debe tomar en cuenta la situación de desempleo que vive nuestro País y las conveniencias que tiene volver al trabajo, tales como su antigüedad, escalafón y ascensos que puede lograr.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo encontramos en su artículo 48 que señala: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en su trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario".

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además cualquiera que hubiese sido la Acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

El ejercicio de esta Acción, al igual que el de la Indemnización Constitucional anteriormente estudiada, prescribe en dos meses, los cuales comienzan a correr a partir del día siguiente de la fecha de separación o despido, ya que de no hacerlo así, esta Acción ejercitada después del término anteriormente señalado se encontrará prescrita por disposición expresa del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto su forma de operación, esta Acción se ejercita también mediante la presentación de una demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro del término a que hemos hecho alusión, pero encontramos que si un trabajador ha sido despedido injustificadamente y ejercita por lo tanto la Acción de Cumplimiento de su Contrato de Trabajo o Reinstalación, el patrón está obligado a reinstalarlo en sus labores en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 49 del Código Laboral que señala: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

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

que desempeña o por las características de sus labores, está en con  
tacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en con  
sideración las circunstancias, del caso, que no es posible el desa-  
rrollo normal de la relación de trabajo";

"III.- En los casos de trabajadores  
de confianza";

"IV.- En el servicio doméstico" y

"V.- Cuando se trate de trabajadores  
eventuales".

De acuerdo con el precepto legal an-  
teriormente transcrito, si el trabajador se encuentra colocado en -  
cualquiera de estas fracciones, podrá, al ser despedido de su traba-  
jo, ejercitar la Acción de Reinstalación y el patrón en consecuen-  
cia tendrá la obligación de reinstalarlo si el trabajador-actor pro-  
bó en el juicio correspondiente su despido, pero en este caso la --  
Ley establece que aún probando el trabajador su despido, el patrón  
queda relevado de la obligación de cumplir el Contrato de Trabajo,  
mediante el pago de la indemnización que señala el artículo 50 de  
la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que la Legislación La-  
boral a este respecto, nos ofrece posibilidades muy interesantes -  
para lograr la equidad a este respecto, pues por una parte, con el  
texto del artículo 49 de la Ley, asegura la estabilidad absoluta -  
en el empleo, obligando a los patrones a reinstalar a los trabaja-  
dores que hubiesen separado injustificadamente; y por la otra hace  
con el mismo artículo la Excepción a esta regla, al establecer ca-  
sos en los que se advierten condiciones que no justifican mantener

al trabajador laborando en virtud de los trastornos que había en el centro de trabajo, así tenemos que podemos encontrar las siguientes razones para exceptuar a las personas a que se refieren las cinco - fracciones del artículo 49:

1.- De acuerdo con la fracción I y V nos encontramos que la poca antigüedad del trabajador, y trabajadores eventuales, en virtud de que tienen la facilidad de encontrar otro empleo, independientemente de que debido a la poca antigüedad - no han generado tantos derechos.

2.- Por lo que se refiere a la fracción II se estableció a fin de someter al arbitrio judicial, para - que sean las Juntas las que aprecien las situaciones de hecho y exi man a los patrones de reinstalar a determinados trabajadores, debido a que por las características de su labor, están en contacto directo y permanente con el patrón y por lo tanto su presencia dificultaría el desarrollo normal de la relación de trabajo, ocasionando, en consecuencia innumerables trastornos que podrían suscitarse en el centro de trabajo.

3.- En relación con la fracción IV se excluyó a los trabajadores del servicio doméstico, porque tomando en cuenta las relaciones casi familiares que se presentan entre los trabajadores de esta clase y sus patronos, es obvio que en esas condiciones, la relación de trabajo sería prácticamente imposible - que continuará normalmente, tanto porque el patrón no desea ya recibir los servicios de determinado trabajador al que despidió, como - porque éste también tendría mala disposición para aquél que a su - juicio lo hubiera despedido injustificadamente.

4.- Por lo que hace a la fracción -

III se tomó en cuenta para excluir de esta obligación de reinstalar a los trabajadores de confianza, en virtud del papel tan importante que éstos juegan en el desarrollo de la empresa puesto que comparten con el gerente las funciones de Dirección y Administración, sin embargo consideramos que para esta clase de empleados debería haber una fuerte indemnización, dada su naturaleza de importantes funciones, a fin de constreñir al patrón a que solo en casos verdaderamente necesarios y graves, pudiera recurrir a un despido injustificado.

Con lo anterior, el trabajador que haya ejercitado esta Acción, que no se encuentra ubicada en alguna de las fracciones del artículo 49, y que haya probado en juicio su despido injustificado, tendrá derecho mediante el laudo respectivo a ser reinstalado en su trabajo y a que se le paguen los salarios caídos desde la fecha en que se le despidió hasta aquella en que sea efectivamente reinstalado en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo.

Para el caso del trabajador que está situado en cualquiera de las fracciones del artículo 49 y que haya obtenido un laudo favorable a reinstalarlo, y el patrón se exima de tal obligación deberá pagarle, de acuerdo con el artículo 50 las siguientes indemnizaciones, según sea el caso:

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

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

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

Concluimos de todo lo anterior, que nuestros legisladores al considerar la Acción de Reinstalación, trataron de asegurar la permanencia de los trabajadores en su empleo, tomando en cuenta que todo individuo tiene el derecho y el deber de trabajar, y la sociedad el deber de proporcionar una ocupación para que satisfaga sus necesidades, también será necesario que el trabajador tenga la seguridad de permanecer en su trabajo a menos que exista una causa justa para su separación.

Como ya mencionamos, la Acción de Reinstalación tiende a garantizar la estabilidad de los trabajadores en su empleo, esta estabilidad, comprende dos modalidades: La permanencia, persistencia o duración indefinida de la relación de trabajo y la exigencia de una causa razonable para la disolución. La primera de estas modalidades por decirlo así, la propia estabilidad de los trabajadores en su empleo y la segunda la garantía o seguridad de que solamente podrá ser disuelta la relación de trabajo cuando exista una causal justa que así lo amerite. (5)

Por otra parte nuestros legisladores al asegurar a los trabajadores su permanencia en la empresa, también lograron beneficios para la propia empresa ya que el trabajador al tener la permanencia asegurada, se esfuerza por desarrollar mejor su trabajo ya que sabe que en virtud de ello su salario se verá au--

mentado y podrá lograr ascensos a puestos mejor remunerados, por eso mismo consideramos que también es benéfico para los patrones y aún más para la economía del País.

Sin embargo, a pesar de que consideramos que es una excelente medida, nos encontramos en la práctica que una vez que se reinstala al actor, ya sea porque el patrón le ofreció el trabajo o en virtud de un laudo que así lo obligue, éste nuevamente lo despide, ya que no hay control por parte de la Junta para que se mantenga al actor en su empleo, ni puede haberlo.

C).- Acción de Rescisión del Contrato de Trabajo por causa imputable al patrón.- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 46 da a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, el derecho a rescindirlo sin ninguna responsabilidad de su parte, al incurrir la otra en alguna de las causales que también la propia Ley señala, el artículo dice: - "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Así también tenemos que la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, es el acto por virtud del cual el trabajador da por terminada la relación laboral de manera unilateral, aduciendo por motivo una causa grave de incumplimiento imputable al patrón.

De acuerdo a este concepto que de manera muy particular hemos expuesto, y con objeto de precisar mejor el concepto, señalaremos las características fundamentales de la rescisión:

1) Es un Acto Unilateral.- La Rescisión supone siempre una conducta unilateral, es decir, de parte de uno de los sujetos de la relación de trabajo.

2) Es Acto Potestativo.- La posibilidad de rescindir, no necesariamente implica que se deba hacer uso de esa facultad obligatoriamente, pues el trabajador afectado por el incumplimiento de la otra parte puede si así lo desea, pasar por alto esa situación.

3) Es Acto Formal.- Pues el trabajador debe ejercitar su Acción ante los Tribunales competentes.

4) Es anterior a la vigencia prevista.- La relación laboral por virtud de la rescisión del trabajador se termina en circunstancias no previstas al momento de establecerla, es decir, es una terminación anticipada.

5) Que existe una causa grave.- No obstante el incumplimiento de cualquier obligación derivada de la relación de trabajo, para que se de, sino haya una causa grave que traiga consecuencias al respecto al trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 51 de la Ley Laboral. (6)

6) Que existe una conducta de Comisión u Omisión.- La conducta grave puede ser de hacer o de no hacer.

De tal manera, cuando el patrón viole los derechos del trabajador en la relación laboral, éste tiene derecho a separarse del trabajo sin responsabilidad de su parte, siempre que el patrón haya incurrido en alguna de las causas que le dan derecho al propio trabajador para ejercer la Acción de Rescisión, -

---

(6) DE BUEN NESTOR. ob., cit., p. p. 544-545

las cuales, el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo señala - así:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

"I.- Engañarlo el patrón, en su caso la agrupación patronal al proponerle trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador";

"II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio en falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos en contra del trabajador, conyuge, padres, hijos o hermanos";

"III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo";

"IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador";

"V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados";

"VI.- Sufrir perjuicios causados - maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo";

"VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salva del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan";

"VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él" y

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

Analizando cada una de estas fracciones, tenemos que por lo que hace a la primera, consiste en que el patrón lo haya engañado o en su caso la agrupación patronal que le hubiera propuesto el trabajo, al tiempo de celebrarse el contrato respecto a las condiciones del mismo, sin embargo la Ley señala un periodo de treinta días a fin de que deje de tener efecto esa causa de rescisión si el trabajador no la hace valer.

Las fracciones II y III se refieren a las faltas de probidad u honradez, por ellas se entiende la falta de rectitud de ánimo y honradez en el obrar, en virtud de que un acto de esta naturaleza tanto en el servicio como fuera de él -- constituye una falta grave en contra de la persona del trabajador o sus familiares y por tanto traería como consecuencia la imposibilidad de su adecuado desarrollo de la relación de trabajo. (7)

También contienen estas fracciones los motivos de que el patrón, su personal directivo, familiares, -

---

(7) GUERRERO EUQUERIO. "Manual de Derecho del Trabajo". Editorial - Porrúa México 1977, p. 311.

etc. incurran en actos de violencia, amagos injurias o malos tratamientos en contra del trabajador o sus familiares aquí cabe señalar que al igual que las mencionadas en el párrafo anterior, nuestra Ley, impone justificadamente esta causal, pues el trabajador o sus familiares, merecen como toda persona el respeto necesario y no -- porque esté bajo las órdenes de un patrón o bajo su dependencia económica tiene la obligación de hacer o soportar situaciones que no -- están ligadas con la relación de trabajo.

Las fracciones IV y V se refieren a la reducción del salario y al hecho de que el trabajador no reciba el salario correspondiente, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Aquí vemos que la Ley justamente constriñe a los patrones a pagar el salario tanto en la fecha como lugar convenidos, y consecuentemente el patrón no está facultado para cambiar unilateralmente ni las fechas ni los lugares de pago, sino que tendría -- que convenirlo con los trabajadores para poder hacerlo.

En la fracción VI la Ley señala el hecho de que el trabajador sufra perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo, aquí vale la pena señalar, que el legislador quiso referirse a que se trata de herramientas o útiles de propiedad del trabajador, pues si fueran del patrón, no tendría objeto sancionar los perjuicios que en contra de sus propiedades hubiera realizado.

Las fracciones VII y VIII se refieren a la falta de seguridad e higiene, hacemos la mención de que -- estas se dan por el peligro que se manifiesta gravemente en contra de la seguridad o salud del trabajador o su familia por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo o porque no se cumplen las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.

La fracción IX se refiere a las causas análogas, pero que sean de igual manera graves y de consecuencia semejante a las establecidas en las fracciones que hemos analizado y que adecuadamente estableció el legislador por casos que aunque - no estén mencionados en este artículo pueden suceder.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 52 establece: "El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón le indemnice en los términos del artículo 50".

De acuerdo con lo anterior, tenemos que en los casos a que se refiere el artículo 51, el trabajador podrá separarse de su empleo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en este ordenamiento legal y tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50 que ya hemos estudiado, en virtud de que el retiro es originado por una causa grave de la cual es responsable el patrón, y esto se asemeja a un despido injustificado, por lo tanto el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados, - los salarios vencidos desde la fecha del retiro hasta en tanto se cumplimente la resolución que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje; teniendo además Acción de reclamar el pago de las demás prestaciones a que tenga derecho, como la prima de antigüedad y otras que deben ejercitarse simultáneamente para que no prescriban.

Es importante destacar, en cuanto a la prescripción para el ejercicio de esta Acción, que los trabajadores disponen de un mes contado a partir de la fecha en que tenga --

conocimiento de la causal de rescisión, para ejercitar su Acción - correspondiente ante los Tribunales del Trabajo, ya que de oponerla con posterioridad, la misma se encontrará prescrita en los términos de la fracción II del artículo 517 de la Ley, que señala: - "Prescriben en un mes:

"... II.- Las Acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo".

De esta forma tenemos que los trabajadores que rescindan su Contrato de Trabajo, deberán probar en el juicio respectivo la causal que señalan para que la misma sea declarada procedente, en caso de que algún trabajador haya aducido varias causales, solo tendrá que probar una de ellas, de acuerdo con el criterio que al respecto ha sustentado la Suprema Corte en su -- Jurisprudencia del Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 198., p. 189, que dice:

"Rescisión, causales de, cuando aducidas varias de ellas, se acredita una. Comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a esta fundada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás". (8)

Concluimos que el legislador al establecer la Acción de Rescisión, lo hizo con el afán de proteger la dignidad y el respeto a la persona del trabajador, pues como se ha dicho anteriormente, sería denigrante el que dada la necesidad que tiene el trabajador de percibir un salario para la manutención de su familia, estuviera obligado por esto a soportar malos tratos, - ofensas, etc., provenientes del patrón, solo porque se encuentra bajo su dependencia, y atinadamente nuestra ley en estos casos señala

(8) Jurisprudencia de la S. C. J. N., Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 198, p. 189

la obligación de indemnizaciones considerables para evitar dichas - situaciones y lograr, consecuentemente el mejor desarrollo de la relación de trabajo,

D).- Acción de Modificación de las Condiciones de Trabajo. "Podemos decir que las condiciones de trabajo son las normas que se establecen para determinar las prestaciones que deben percibir los trabajadores y las que fijan los requisitos para la defensa de su vida y salvo en los lugares de Trabajo.(9)

Por modificación, a las condiciones de trabajo, debemos entender, el cambio que se produce en las mismas, ya sea por acuerdo entre las partes, o por medio de una resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, previo procedimiento seguido ante ella.

Las Condiciones de trabajo dentro de nuestra legislación, están fundamentadas en el propio artículo 123 Constitucional, el cual establece que éstas no podrán ser inferiores a las fijadas por la Ley, y al respecto la Ley Federal del Trabajo de acuerdo con nuestra Carta Magna, en su artículo 56, establece: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencia por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

Así las cosas, la Acción de Modificación de las condiciones de trabajo, tiene su fundamento legal en el artículo 57 de la Ley Laboral, el cual dispone: "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación

(9) DE LA CUEVA MARIO. ob., cit., p. 267

ción de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o incurran circunstancias económicas que la justifiquen.

"El Patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen"

De lo anterior podemos inferir que para que un trabajador pueda ejercitar esta Acción, deben darse los siguientes presupuestos:

1.- Cuando el salario no sea remunerador.

2.- Cuando sea excesiva la jornada de trabajo.

3.- Cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

4.- Deberá solicitarlo mediante procedimiento ordinario o especial ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Analizando cada uno de estos presupuestos tenemos lo siguiente:

1.- Salario Remunerador.- Por remunerar debemos entender, de acuerdo al Diccionario de Lengua Española, recompensar, premiar a alguien por algo que hace. Por lo tanto remunerador, podemos decir, es aquél que es justo y equitativo, el cual se da al trabajador por el trabajo que desempeña.

Realmente este concepto de "Salario Remunerador", es imposible de definir, ya que solo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias humanas, técnicas y económicas que concurren al caso concreto, y por lo tanto, su determinación la dejó a juicio de las Juntas en cada caso. Sin embargo, creemos que al establecerse los salarios mínimos, ya sean generales o profesionales, con este hecho quedan fijados los llamados "Salarios Remuneradores", por otro lado, la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 86, nos precisa lo que el legislador quiso describir al fijar este concepto, al disponer: "A trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual." Lo cual quiere decir que cuando las labores desempeñadas y la eficiencia con que se prestan sean iguales, los trabajadores que las realizan deben percibir salarios iguales, esto es, que en esas condiciones los salarios serán remuneradores.

Por otro lado, y en estas condiciones, es decir, cuando un trabajador no percibe el salario mínimo -- que le corresponda, ya sea general o profesional, o que no perciba el mismo salario que otros trabajadores ganan, teniendo la misma categoría, funciones, eficiencia, etc., solo en estos casos podrá tener la facultad de decir que su salario no es remunerador y podrá solicitar ante la Junta la modificación de esta condición, aún cuando, queda al criterio de la propia Junta determinar si lo es o nó.

## 2.- Jornada Excesiva de Trabajo.-

Como lo dispone el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, la duración máxima de la jornada legal ordinaria será de ocho horas -- la diurna, siete la nocturna y siete y media la mixta, por lo tanto, la jornada máxima legal será de cuarenta y ocho horas semana--

les, aún cuando se laboren más de ocho horas en un solo día, dado que la Ley faculta a trabajadores y patrones a repartir las horas de trabajo para permitir a los empleados disfrutar del reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 59.

En tal virtud la jornada de trabajo será excesiva cuando rebase de las cuarenta y ocho horas semanales o cuando se trate de labores en extremo peligrosas, inhumanas o que puedan causar un daño al trabajador, porque entonces la jornada será menor de las ocho horas diarias, ajustándose a la naturaleza de labor que realiza, por lo cual solo en estos dos casos se podrá considerar que la jornada es excesiva y solicitar ante las Juntas la modificación.

3.- Circunstancias económicas que lo justifiquen, este caso podría darse cuando existan motivos económicos, que deberán sujetarse a cada caso en particular, a las reglas del conflicto individual jurídico, en razón de la individualidad del trabajador y del patrón, cuando las relaciones de éstos no se encuentren regidas por un Contrato Colectivo o Contrato Ley.

4.- Solicitud mediante procedimientos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.- Cuando el trabajador ejercite Acción porque el salario no sea remunerador o porque concurren circunstancias económicas que la justifique, deberá hacer lo mediante presentación de la demanda ante la Junta, solicitando la modificación de las condiciones de trabajo, y el conflicto se ventilará por medio de un procedimiento ordinario.

Cuando la Acción se ejercite porque la jornada de trabajo sea excesiva, también deberá hacerse mediante

escrito, demandando la modificación ante la Junta, pero solo en este caso, el conflicto se tramitará mediante procedimiento especial, por disposición expresa del artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a la Prescripción de esta Acción, tenemos que para ejercitarla, el trabajador tendrá un período de un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se haga exigible, de acuerdo a lo establecido en el artículo 516 de la Ley Laboral.

En nuestra opinión, consideramos que el legislador, al establecer la Acción individual de los trabajadores para solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, tuvo un gran acierto, para lograr la protección del trabajador, pues a través de ella, se forman las normas dirigidas no solo a la prestación de la salud y vida del trabajador, al establecimiento de una jornada máxima y el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico decoroso, sino que, según su intención va de acuerdo al ideario del artículo 123 Constitucional al garantizar a los trabajadores un mínimo de derechos.

Sin embargo, podemos afirmar que esta Acción en la práctica, es inoperante, puesto que sería demasiado optimista el pensar que si un trabajador la ejercita y por lo tanto, el patrón tiene que estar acudiendo a los Tribunales del Trabajo, y en consecuencia desviando su tiempo hacia labores distintas a su negocio, normalmente y para evitar precedente dentro de la fuente de trabajo, separará al trabajador de su empleo por considerarlo conflictivo y alborotador de los demás.

E).- Acción de Pago de Prestaciones.-  
Prestación de acuerdo con el diccionario de la Lengua Española, es

el servicio, renta o tributo, derecho u otra carga a que alguno está obligado.

Sin embargo, para los efectos de -- nuestro estudio, consideramos que prestación dentro del Derecho Procesal del Trabajo, es toda aquella retribución económica, en dinero o en especie, a la cual está obligado el patrón a dar al trabajador a cambio de su labor.

De acuerdo con el concepto que hemos expuesto anteriormente, tenemos que las prestaciones, serán el pago de tiempo extra, descansos obligatorios y semanales, vacaciones y -- prima de las mismas, aguinaldo, prima dominical, descuentos hechos en forma ilegal por el patrón, prima de antigüedad, participación -- de utilidades, las relacionadas con el INFONAVIT, asignación de un trabajo, aplicación de la cláusula de exclusión y las relativas a -- riesgos de trabajo.

Como podemos observar, el fundamento legal de la Acción en pago de prestaciones, se encuentra en los preceptos normativos de la Ley Federal del Trabajo, particularmente en los que se refieren a cada una de estas prestaciones, de manera tal que no precisaremos cada caso en concreto, por no ser el objeto de este estudio, sino que, por el contrario, y para efectos prácticos dentro de este trabajo, consideraremos esta Acción en forma general, ya que en la práctica se ha observado que, el ejercicio de la misma comunmente está relacionado y supeditado al ejercicio de otra Acción principal, como por ejemplo la indemnización constitucional -- por despido injustificado, la de reinstalación, la rescisión, etc.

En tal virtud, consideramos la Acción de Pago de Prestaciones, para efectos prácticos, como una Ac--

ción Accesoría.

En este sentido, tenemos que, los pre supuestos necesarios para el ejercicio de la misma, son en primer lugar, que se den los requisitos que para el pago de cada una de las -- prestaciones, establece la Ley Federal del Trabajo, y, en segundo lugar, que se reclame el pago, es decir, que se ejercite la Acción, a través de un escrito de demanda de las mismas ante las Juntas de Con ciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a la prescrip- ción de esta Acción, la misma, es de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se hace exigible, de acuerdo a lo que dispone el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, -- salvo las relativas al pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo o de muerte por riesgo de trabajo, que es la de dos años, contados a partir del momento en que se determine el grado de la incapacidad pa ra el trabajo o desde la fecha de la muerte del trabajador, respectivamente, conforme a lo establecido en el artículo 519 fracciones I y II de la propia Ley de la Materia.

En cuanto a la forma de operación de esta Acción tenemos que, si se ejercita conjuntamente con la de in-- demnización, reinstalación, o rescisión, la misma se considerará, aún cuando sea por pago de varias prestaciones, como Accesoría, y se tramitará mediante la demanda respectiva, a través del procedimiento or dinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la procedencia o improcedencia de las mismas quedará sujeta a la comprobación del - despedido o causal de rescisión.

Si la Acción de Pago se ejercita en forma individual, es decir, si se reclama solamente el pago de una

de estas prestaciones, siempre que las mismas sean las relativas al INFONAVIT, a la prima de antigüedad o la de indemnización por muerte por riesgo de trabajo, la misma se tramitará también mediante la demanda respectiva, pero a través de procedimiento especial ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por disposición expresa del artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

También se ejercitará mediante procedimiento especial el ejercicio de la Acción de Pago de cualquiera de las otras prestaciones, siempre y cuando tengan por objeto el cobro de las que, cuyo monto no excedan de tres meses de salarios, como lo dispone la última parte del artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que los procedimientos especiales se tramitan conforme a lo dispuesto por los artículos - 892 y 899 de la Ley Laboral.

En nuestra opinión, hemos observado que en la práctica, la mayoría de las veces, esta Acción se ejercita, como lo hemos mencionado, en forma accesoria y por costumbre, - por los abogados de los trabajadores, sin que en muchas ocasiones se tenga derecho a las mismas y con el solo objeto de obtener un mayor beneficio, puesto que aunque están conscientes de que el trabajador, durante el tiempo que laboró para el patrón recibió el pago de ellas, las reclaman por costumbre, creando con esta situación, serios problemas a la impartición de justicia.

Sin embargo, cuando se ejercita en forma individual, creemos que fué un acierto del legislador es establecerla, puesto que es un medio correctivo para obligar a los patronos a pagarlas cuando no quieren hacerlo, y sin que sea necesario -

que el trabajador esté separado de su trabajo, pero insistimos en que puede ser un arma de doble filo, como la Acción de Modificación de las Condiciones de Trabajo, porque si un trabajador la ejercita, el patrón lo conceptuará como un individuo problemático y a fin de evitar que esta persona pudiese incitar a los demás trabajadores a hacerlo, por lo cual propondríamos que tanto con esta Acción como con lo anterior, cuando sea ejercitada, independientemente de la -- condena de absolver al demandado, la Junta en el laudo constriña y obligue al patrón a mantener al trabajador en su empleo, mediante un apercibimiento de que si el trabajador alega malos tratos y rescinde su contrato, o alega un despido, quedarán por presuntivamente ciertos estos hechos, y el patrón tendrá la carga de la prueba, estando obligado por lo tanto a demostrar la falsedad de los mismos, y sin que opere la reinversión de la carga probatoria por un ofrecimiento de trabajo.

Se podría incluir también como una medida preventiva para esta situación la obligación del patrón, solo en este caso, si no prueba la falsedad de estos hechos, de pagar al trabajador una doble indemnización por todas las Acciones y Prestaciones que ejercite.

Con lo anterior, podemos decir que este fue el análisis somero de las Acciones que generalmente son o pueden ser ejercitadas por los trabajadores individualmente, en la práctica procesal, sin que esto implique que sean todas, pues existen tantas que intentar una enumeración de las mismas, equivaldría a exponer toda la legislación del Trabajo.

Siguiendo la clasificación de la - Acciones en el Derecho del Trabajo, nos corresponde ahora, estudiar las Acciones Individuales de los Patrones.

Tenemos de acuerdo con lo que hemos expuesto, que las Acciones Individuales de los Patrones son las siguientes:

A).- Acción de Rescisión del Contrato de Trabajo por causas imputables al trabajador.- El Contrato de Trabajo, al igual que los demás y por el simple hecho de ser Contrato, es de naturaleza bilateral, es decir que da derechos e impone obligaciones a las partes que en él intervienen, por lo cual si alguna de ellas incumple con sus obligaciones, la otra tendrá entre otras facultades, la de rescindir el contrato sin responsabilidad de su parte.

De acuerdo con estas ideas, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 46 consagra este principio diciendo que tanto el trabajador como el patrón pueden rescindir el Contrato de Trabajo en cualquier tiempo, siempre y cuando exista una causa justificada, y entonces no tendrá ninguna responsabilidad de su parte.

De tal manera que la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, será el acto por virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral de manera unilateral, aduciendo por motivo una causa grave de incumplimiento de obligaciones imputable al trabajador. (10)

Ya hemos expuesto las características fundamentales de la rescisión, al estudiarla cuando hay causas imputables al trabajador, por lo que cuando un trabajador viole los derechos del patrón en la relación laboral, éste tendrá derecho a separar a aquél, de su empleo, sin responsabilidad de su parte.

---

(10) DE BUEN NESTOR, ob., cit., p. 542

Así, encontramos que esta Acción ---  
tiene su fundamento legal en el artículo 47 de la Ley Federal del -  
Trabajo dispone:

"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 trabaja-  
dador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa  
de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de presta-  
r sus servicios el trabajador";

"II.- Incurrir el trabajador, durante  
sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de vio--  
lencia, amagos injurias o malos tratamientos en contra del patrón,  
sus familiares o del personal directivo o administrativo de la em--  
presa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en  
defensa propia";

"III.- Cometer el trabajador contra  
alguno de los compañeros, cualquiera de los actos ennumerados en la  
fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la discipl  
ina del lugar en que desempeñe 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.- Cometer el trabajador por su imprudencia o descuido: inexcusables, la seguridad del establecimiento de las personas que se encuentren en él";

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

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

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

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

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

para evitar accidentes o enfermedades";

"XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia del algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, existe 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 aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

"La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

El artículo anteriormente transcrito, ennumera diversas causas específicas por las que el patrón pue-

de rescindir el Contrato de Trabajo, sin incurrir en responsabilidad; pero esta enumeración no es limitativa, pues la última fracción del propio artículo señala también causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes. Este sistema parece perfectamente justificado, pues el legislador no puede prever todos los diferentes actos que le trabajador puede realizar en la negociación y que ocasionen graves trastornos, tan serios como los que fueron objeto de consideración especial, en las demás fracciones del artículo citado.

La prescripción de la Acción rescisoria por parte del patrón, es de un mes, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 517, que dice:

"Prescriben en un mes:

"I.- Las Acciones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y".

La prescripción, en este caso, comienza a correr a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación o de falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías que se imputan al trabajador o desde la fecha en que la deuda sea exigible, respectivamente.

Se ha planteado un problema en relación con la rescisión del Contrato de Trabajo, puesto que, por una parte, una gran cantidad de distinguidos tratadistas del Derecho Procesal del Trabajo, sostienen la idea de que el patrón puede hacer valer la misma, ejercitándola como Acción, y por otra parte, muchos

estudios sostienen que solo puede hacerse valer como excepción.

Los primeros sostienen que el patrón puede despedir al trabajador, demandar ante la Junta la rescisión -- del contrato sin segregarlo de la fuente de trabajo, y si la Acción prospera, es decir, culmina con la emisión de un laudo en sentido -- favorable para el patrón, la ruptura de la relación se presentará -- hasta este momento procesal, y si la Acción intentada naufraga, la relación de trabajo nunca llega a suspenderse, y mucho menos, a romperse.

Lo han considerado así, apoyados en un criterio que tenía la Suprema Corte de Justicia de la Nación, -- que dice: "existen dos formas para rescindir el Contrato de Trabajo, siendo la primera de ellas cuando el patrón separa inmediatamente al trabajador de su empleo y la segunda cuando el patrón opta por solicitar de la Junta de Conciliación, la rescisión del Contrato de Trabajo, estas dos formas de rescisión se excluyen obviamente, pues en el primer caso el patrón rescinde unilateralmente el Contrato, a consecuencia del cual el trabajador queda separado del servicio, pero cuando el patrón ejercita la Acción Rescisoria, el trabajador sigue prestando sus servicios, hasta que, en su caso, la Junta decreta la rescisión. A D. 9303/66. Industrias Generales, S. A. lo. de diciembre de 1967. Sexta Epoca, Volumen CXXVI, p. II".

Sin embargo, la segunda opinión, con la cual estamos de acuerdo, ha dicho que la rescisión debe operar -- por vía de excepción; o lo que es lo mismo, que el patrón debe separar inmediatamente al trabajador y posteriormente plantearla como -- excepción cuando conteste la demanda entablada por el propio trabajador.

Nuestro más alto Tribunal, en ejecución relativamente reciente, cambió su criterio original, identificándolo con quienes sostienen que la rescisión se tiene que hacer - valer por vía de excepción.

Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el Contrato de Trabajo que los une, y por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeña; derecho que si no se ejercita en la forma prevista por la Ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse - mediante otra diversa. En consecuencia, si la empresa en lugar de separar al obrero si consideraba que había dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la Junta responsable, para mandarle la rescisión de su Contrato de Trabajo, la Acción intentada por tal motivo resulta legalmente inexistente (A.M. 3087/75. Juan Pérez Damián. 30 de agosto de 1976. 5 Votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Secretaria: Alfonsina Navarro Hidalgo).

Por lo tanto, consideramos que independientemente del criterio de la Corte, la rescisión debe hacerla el patrón como excepción, y no intentarla como Acción, puesto que si analizamos que el trabajador incurrió en una causa grave de las marcadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo ya no puede continuar, puesto que traería muchos conflictos para ambas - partes, y por ello se debe, necesariamente separar al trabajador - del empleo y en su caso, esperar la demanda, pues de tratar que sea decretada la rescisión por la Junta, sería quizás en perjuicio del trabajador, porque se vería seriamente presionado en sus labores y por consiguiente no daría el mismo resultado de eficiencia en el - empleo.

Por ello el criterio de la Corte nos parece bastante acertado.

B) Acción de Cumplimiento de Obligaciones a Cargo de los Trabajadores.

Este tipo de Acción, se refiere básicamente a la posibilidad que tienen los patrones para hacer exigibles las obligaciones que tienen los trabajadores, ya sean legales o contractuales.

Podemos decir que esta Acción tiene su fundamento legal en la propia Ley Federal del Trabajo, pues las obligaciones de los trabajadores, están establecidas en casi todo el articulado, sin embargo, diremos que, de manera enunciativa y no limitativa, el patrón tiene esta Acción para exigir el cumplimiento de las condiciones de trabajo (artículo 57 L. F. T.), el trabajo de horas extras permitidas por la Ley (artículo 68 L. F. T.) pago de deudas (artículo 110-I L. F. T.), trabajo en días de descanso obligatorio (artículo 75, L. F. T.), etc.

Existe, sin embargo, dentro de la Ley Laboral un capítulo específico, que trata sobre las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, comprendidas, respectivamente en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Este es uno de los puntos de mayor trascendencia dentro del Derecho del Trabajo, sobre todo en la actualidad, porque los trabajadores exigen cada vez más y más prestaciones, y se olvidan, que, existe un principio general de Derecho - según el cual a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, es decir, que entre dos sujetos, si uno tiene un derecho en relación

con el otro, es que a este último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir.

Así las cosas, nuestra Ley Laboral, además de consagrar los derechos de los trabajadores, también establece, como dijimos anteriormente, las obligaciones que éstos tienen para con el patrón en el artículo 134, que a continuación transcribimos:

"Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

"I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables";

"II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores";

"III.- Desempeñar el servicio bajo la Dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo";

"IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos";

"V.- Dar aviso inmediato al patrón salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impiden concurrir a su trabajo";

"VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado -- por caso fortuito o fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa - construcción";

"VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio";

"VIII.- Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo";

"IX.- Integrar los organismos que establece la Ley.";

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable";

"XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tenga conocimiento de las mismas";

"XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones" y;

"XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directamente o en forma indirecta, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa".

De esta transcripción, observamos - que el patrón podrá exigir a cualquier trabajador el cumplimiento - de cualquiera de las obligaciones consignadas en este artículo, cuando éste las incumpla.

La prescripción de esta Acción es de un mes contado a partir de la fecha en que la obligación se hace exigible, de acuerdo con lo que establece la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la forma de operación - de esta Acción, debería ejercitarse por medio de una demanda en procedimiento ordinario, sin embargo, en la práctica procesal, no creemos que se haya dado algún caso de este tipo, puesto que si algún - trabajador incumple con alguna o algunas de estas obligaciones, incurre con este hecho en alguna de las causales de rescisión del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para el patrón, y así sería -- más cómodo y práctico para el propio patrón separarlo de su empleo, a fin de evitar un relajamiento de la disciplina del centro de trabajo, pues sería sumamente molesto e impráctico que recurriera a un procedimiento que le quitaría tiempo y dinero, distrayéndolo de sus actividades propias.

Por lo tanto, consideramos que el - legislado al establecer la facultad de esta Acción, redundó en la -

rescisión del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para el patrón, aún cuando pudiera servir en algún caso muy concreto y específico, - en el cual no fuera necesaria o no se deseara por parte del patrón - la separación del trabajador, dada su antigüedad, eficiencia y productividad, etc., sin embargo fué un tino establecer claramente estas obligaciones que como partes en un Contrato tienen los trabajadores en la relación laboral.

Nos ocuparemos ahora, del estudio de las Acciones Colectivas, considerando en primer lugar, las correspondientes a los trabajadores, las cuales ya hemos definido, y que son las siguientes:

A) Acción de Firma del Contrato Colectivo de Trabajo.- Podemos definir el Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, como el convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, o que tienen como finalidad, el establecimiento de las condiciones, según las cuales, deberá prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El fundamento legal de esta Acción lo encontramos en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "El Patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite, - un Contrato Colectivo

Si el patrón se niega a firmar el Contrato, podrán los trabajadores ejercitar el Derecho de Huelga -- consignado en el artículo 450."

Los presupuestos que se desprenden del artículo que hemos transcrito, y que son necesarios para el -- ejercicio de esta Acción, son los siguientes:

I.- Que los trabajadores de la empresa o establecimiento, sean miembros de un sindicato.

2.- Que el patrón se niegue a firmar el Contrato Colectivo.

3.- Que el sindicato le haya solicitado al patrón la firma de un Contrato Colectivo.

Análizando cada uno de estos presupuestos tenemos:

1.- Que los trabajadores sean miembros de un sindicato de acuerdo con lo dispuesto por el artículo -- 356 de la Ley Laboral, es, en el caso que nos ocupa una asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, es decir, es un grupo que tiene por objeto, la lucha por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, y este grupo debe estar constituido por lo menos con veinte trabajadores en servicio activo, de acuerdo a lo prescripto -- por el artículo 364 de la propia Ley Laboral.

2.- Negativa del patrón a la firma del Contrato Colectivo.- Aún cuando el patrón tiene, como ya lo mencionamos, la obligación de firmar el Contrato, puede sin embargo, -- negarse a ello, y en tal virtud el sindicato podrá demandar ante la Junta la firma del mismo.

3.- Solicitud de firma del Contrato Colectivo por parte del Sindicato al patrón.- De acuerdo con el propio artículo 387 de la Ley, los patrones tiene la obligación de firmar el Contrato Colectivo de Trabajo con el sindicato al cual pertenecen sus trabajadores, siempre que éste lo solicite.

Por lo que se refiere a la prescripción, vemos que para esta Acción no existe, puesto que un sindicato puede hacerla valer en cualquier momento, y el patrón como ya hemos comentado, tendrá la obligación de firmarlo.

Podemos observar que esta Acción puede deducirse mediante juicio ordinario o a través del procedimiento de huelga, tal y como lo señala el artículo 387 de Nuestra Ley Laboral.

En la práctica, hemos observado que generalmente la Acción de firma de Contrato Colectivo, se deduce mediante un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, situación que es completamente lógica, puesto que si se ejercitará en procedimiento ordinario, sería totalmente contraproducente a los intereses de los trabajadores, puesto que este juicio tardaría mucho más tiempo en resolverse, y el sindicato actor, se estaría "chicaneando" como se dice vulgarmente, su asunto.

Pero a pesar de la gran trascendencia jurídica que representa esta Acción, desgraciadamente sirve en muchos casos únicamente para que los sindicatos le saquen dinero a las empresas, ya que muchos de estos emplazan a huelga por firma de Contrato sin tener o representar el mayor interés profesional de los trabajadores y con el único fin de que los patrones les ofrezcan determinada cantidad de dinero y ante esto se desisten de dicho pliego.

Consideramos todo un acierto del le  
gislador el establecimiento de esta Acción, pues el contrato Colec  
tivo de Trabajo es un instrumento que tiende a armonizar los intere  
ses; tanto de los trabajadores como de los patrones, puesto que es  
una de las formas más novedosas y ágiles para dar nacimiento o modi  
ficar normas jurídicas, puesto que sus cláusulas se revisan períodi  
camente, para ir las ajustando a las necesidades cambiantes del grupo  
que lo elabora, además del hecho de que lo establecido en él se  
extiende a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando  
no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, atendiendo  
así a una de sus finalidades que es la nivelación de las condicio  
nes de trabajo de todos los obreros.

B).- Acción de Revisión del Contra  
to Colectivo de Trabajo.- La Ley Federal del Trabajo en su artículo  
398, dispone que los Contratos Colectivos pueden ser revisados en -  
los siguientes términos:

"Artículo 397.- El Contrato Colecti  
vo por Tiempo Determinado o Indeterminado, o para obra determinada,  
será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispues  
to por el artículo 399".

Los presupuestos para poder ejerci  
tar esta Acción son:

1.- Que exista un Contrato Colecti  
vo de Trabajo que rija las relaciones obrero-patronales en la empres  
a.

2.- Que cualquiera de las partes -  
solicite la revisión total o parcial del Contrato Colectivo suje  
tándose a lo dispuesto por el artículo 398 de la Ley Laboral.

3.- Que la solicitud se haga dentro del término a que se refiere el artículo 399.

Por lo que hace a la prescripción de esta Acción, comienza cuando menos con un plazo de 60 días de antipiación al vencimiento del Contrato por Tiempo Determinado si no es mayor de dos años; del transcurso de dos años si es por Tiempo - Indeterminado.

Por lo que se refiere a la revisión del Contrato en relación al salario en efectivo por cuota diaria, la solicitud deberá hacerse por lo menos 30 días antes de que se cum--pla un año desde la celebración, revisión o prórroga del Contrato.

Para el caso de que ninguna de las partes solicite la revisión de acuerdo con los términos del artículo 399 o no se haya ejercitado el derecho de huelga, el Contrato Colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración, o continuará por Tiempo Indeterminado, tal y como lo establece el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo, y por lo mismo ninguna de las partes podrá solicitar la revisión hasta que transcurran los plazos marcados en los artículos 399 y 399 Bis de la propia Ley.

En cuanto a la forma de operación, nuestra Ley dispone que la revisión se haga en caso de que lo soliciten el sindicato de trabajadores o el patrón, cuando se trate de un contrato colectivo celebrado por un sólo sindicato de trabajadores o varios de los patronos, se necesitará que la revisión se pida por el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato o de - los patronos que tengan a su servicio ese 51%, de conformidad con lo señalado en el artículo 398 que dice:

"En la revisión del Contrato Colectivo se observarán las siguientes normas":

"I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrán solicitar su revisión".

"II.- Si se celebró por varios sindicatos o trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen al 51% de la totalidad de los miembros del sindicato, por lo menos" y;

"III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el Contrato, por lo menos".

La forma de plantear la revisión -- del Contrato Colectivo se especifica en la Ley señalando que quien vaya a solicitar tal revisión deberá hacerlo, por lo menos, 60 días antes del vencimiento del Contrato Colectivo por Tiempo Determinado, si éste no es mayor de dos años o del transcurso de dos años si se trata de un contrato por Tiempo Indeterminado o, aún siendo por -- Tiempo Determinado, si tiene una duración mayor de dos años. El - punto de partida para computar éste último es el de la fecha esta--blecida en el propio sindicato o, en su defecto, la fecha de depósito, tal y como lo dispone el artículo 399.

La revisión del Contrato Colectivo, se hace a través del Pliego de Peticiones con Emplazamiento a Huelga, y se tramitará a través del procedimiento de huelga de acuerdo con los artículos 920 a 938 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que se ha desnaturalizado la función del equilibrio del Contrato Colectivo, puesto que - algunos dirigentes sindicales sostienen que no puede haber revisión del Contrato Colectivo que no signifique aumentos de salarios y éstos aumentos colectivos, no han respondido, en diversos casos, a una mayor productividad de las empresas, sino que han contribuido a aumentar el precio de sus productos, siendo un factor del encarecimiento general de la vida en nuestro País.

Por otro lado, los dos años de vigencia del Contrato, en los que se supone reinará la paz industrial, se acortan demasiado en las grandes empresas, pues el período previo a la revisión no es menor de cuatro meses, dos para que los líderes - discutan y convengán entre ellos el proyecto y otros dos meses que por ley son obligatorios, como antes lo vimos, para que se efectúe la revisión formal según el artículo 399. Viene después el período agudo en el cual, como existe emplazamiento a huelga, transcurren - quince o veinte días de la mayor agitación. Después de firmado el Contrato se presentan todos los ajustes que deben realizarse en tabuladores, anexos, etc., y fácilmente transcurren otros cuatro meses, por lo que el período en el que, con relativa calma, se aplica el Contrato, es de poco más de un año.

Esta situación es sumamente perjudicial para la marcha de las empresas, ya que en los períodos de agitación señalados, se crea una psicosis entre los trabajadores, que les hace disminuir su rendimiento en el trabajo.

De acuerdo a todo esto, proponemos - junto con representantes del sector patronal, que se amplíe el período para ejercitar la Acción de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo a cuatro o cinco años, con objeto de lograr la estabilidad -

en el proceso productivo del País, dejando inmutable la revisión - por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria - cada año. (11)

C) Acción de Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo. Debemos entender por Modificación Colectiva de las normas establecidas para determinar las prestaciones que deben percibir los trabajadores y las que fixas los requisitos para la defensa de sus vidas y salud en los lugares de trabajo, que se encuentran contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo o en el Contrato Ley, cambio que se dá por acuerdo entre las partes, o por medio de una resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre que se haya seguido un procedimiento previo ante ella.

El fundamento legal de esta Acción lo encontramos en el Artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

"Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los Contratos Colectivos o en los Contratos Ley.

"I.- Cuando existen circunstancias económicas que la justifique; y

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

"La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de -

---

(11) GUERRERO EUQUERIO. "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial - Porrúa, México 1977, p. 311.

naturaleza económica".

De acuerdo con este precepto legal, los requisitos o presupuestos para poder ejercitar esta Acción, a favor de los trabajadores, son:

1.- Existencia previa de un Contrato Colectivo de Trabajo.- Es decir que el sindicato y el patrón tengan celebrado un Contrato Colectivo que regule las relaciones obrero-patronales.

2.- Que el sindicato demande la modificación mediante solicitud, ajustándose a lo dispuesto por el artículo 398. Esto quiere decir que el sindicato debe contar con las mayorías que se contemplan en el artículo 398, el cual ya hemos estudiado al analizar la Acción anterior.

3.- Que la solicitud tenga como fundamento alguna o ambas de las siguientes causales:

I.- Cuando existan circunstancias -- económicas que la justifiquen.- Debemos entender por esta causal que antes de que llegue el período de la revisión del Contrato Colectivo, se presenten circunstancias económicas, que rompan con el equilibrio entre los factores de la producción, el capital y el trabajo.

II.- Cuando el alto costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.- Realmente - esta causal se encuentra comprendida en la anterior, pues es una causa económica que necesariamente provocaría un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

En esta Acción, tampoco encontramos prescripción, puesto que cualquiera de las causales que dan origen a su ejercicio, pueden presentarse en cualquier tiempo, sobre todo en la actualidad, dada la crisis en la que se ve envuelto nuestro País.

Esta Acción debe ejercitarse a través de los procedimientos que para los conflictos de naturaleza económica establece la Ley Federal del Trabajo de acuerdo con lo dispuesto por el último párrafo del Artículo 426 que hemos venido comentando, pues señala:

"...La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica".

Por lo tanto el procedimiento deberá llevarse a cabo con fundamento en lo dispuesto por los artículos 900 de la Ley Laboral.

"En este sentido, diferimos del criterio del maestro Trueba Urbina, pues en su comentario al artículo 426 de la Ley señala: "Si bien es cierto que durante la vigencia de los Contratos Colectivos o de los Contratos de Ley en los casos previstos en las dos fracciones anteriores del artículo que se comenta, los trabajadores pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los mismos en juicio colectivo de naturaleza económica, más les conviene ejercer el derecho de huelga por la efectividad del mismo". (12)

Sin embargo, por nuestra parte, consideramos que no es válido el criterio que sostiene el Maestro True-

---

(12) TRUEBA URBINA, ALBERTO "Comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980", Editorial Porrúa, México - 1981, p. 194.

ba Urbina, puesto que el propio artículo establece que el procedimiento en que se ventilará esta Acción es el de los conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, y por lo tanto, excluye cualquier otro procedimiento, incluido el de huelga.

Creemos que, aún cuando las condiciones para el ejercicio de esta Acción son realmente difíciles de llevarse a la práctica, fué un atino del legislador el establecerla, puesto que con ella se trata de proteger el nivel real de adquisición del salario de los trabajadores, de por sí ya tan deteriorado y que, en la actualidad tiende a decrecer aún más, dadas las circunstancias económicas no sólo nacionales, sino internacionales.

D). Acción de Celebración del Contrato Ley.- El contrato Ley, de acuerdo con el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, y que tiene como finalidad el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo - en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorios en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, y en todo el territorio nacional.

Podemos decir que el Contrato Ley, es un Contrato Colectivo de Trabajo de carácter obligatorio, para - determinada rama de la industria.

En una empresa, además del Contrato puede aplicarse también el Contrato-ley, y la preeminencia de éste sobre aquél es la misma que rige entre el Contrato Colectivo y los Contratos Individuales vigentes en cada negociación, o sea que las cláusulas del Contrato Ley se aplican, no obstante cualquier dispo-

sición en contrario contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo - que la empresa tenga celebrado, salvo aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador. (13)

La diferencia existente entre el -- Contrato Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario, las en-- contramos en la siguiente jurisprudencia de la Suprema Corte de Jus-- ticia de la Nación, que a continuación transcribimos:

"Contrato Ley.- Los Contratos Co-- lectivos de Trabajo y los Contratos Ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento, pero el Contrato Ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que estos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los Contratos Ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor en tanto - que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración y de su obligatoriedad, por to do ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un Contrato ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al finalizar su plazo, o se celebra uno nuevo, con la asistencia de los patronos y los sindicatos de la misma industria y es sancionado por el Ejecutivo Federal o continúa teniendo aplicación el Contrato Colectivo". Pgs. 48 y 49 del Apéndice de la Jurisprudencia 1917 a 1975 del Semanario Judicial de la Federación. 4a. Sala, Pag. 58. (14)

(13) GUERRERO EUQUERIO. ob., cit., p. 321

(14) JURISPRUDENCIA DE LA S. C. J. N., Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975, Semanario Judicial de la Federación, 4a. Sala, p. 58

El fundamento legal de esta Acción lo encontramos en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "pueden solicitar la celebración de un Contrato Ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio Nacional".

Sin embargo, no nos ocuparemos más del estudio de esta Acción, pues la misma escapa a la función jurisdiccional, en virtud de que su trámite es de carácter administrativo, puesto que se realiza ante el Ejecutivo Federal o Local, de acuerdo al artículo 407 de la Ley, que señala: "La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción Federal, o al Gobernador del Estado, Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local".

E). Acción de Firma del Reglamento Interior de Trabajo.- El artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo define el Reglamento Interior de Trabajo como el conjunto de disposiciones, obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento.

Este reglamento se refiere a peculiaridades de trabajo que no fueron tratadas por las estipuladas del Contrato Colectivo, sin que formen parte de tal Reglamento las normas técnicas y administrativas que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Con mayor precisión, el artículo 423

señala que las materias que deben ser objeto del Reglamento Interior, como el horario de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada; - lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de -- trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, máquinas, aparatos y útiles de trabajo; días y lugares - de pago; indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes; labores insalubres o peligrosas, que no deben desempeñar las mujeres y los menores; tiempo y forma en que los trabaja--dores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; permiso y -- licencia así como disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. A este respecto la Ley dispone que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días y que el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se apli--que la sanción.

No existe prescripción para esta --  
Acción, pues las partes pueden celebrarlo en cualquier tiempo.

Para la formación del Reglamento,  
la Ley, dispone en su artículo 423: "En la formación del Reglamento se observarán las normas siguientes":

"I.- Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón".

"II.- Si las partes se ponen de -  
acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

"III.- No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus Reglamentos, y a los Contratos Colectivos y Contratos Ley"; y

"IV.- Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del Reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de Trabajo".

Por lo que hace a la forma de operación de esta Acción, la Ley en su artículo 892 señala que únicamente se tramitará mediante procedimiento especial, la Acción comprendida en la fracción IV del artículo anteriormente transcrito y que se refieren a subsanar o revisar disposiciones de un reglamento ya establecido, sin embargo, la Ley evidentemente omite señalar el procedimiento a seguir para obligar a los trabajadores y patrones a celebrar el Reglamento Interior de Trabajo, por renuencia de alguno de ellos o porque no se pongan de acuerdo sobre su redacción.

Sin embargo, por la naturaleza del caso pensamos que podría haber dos caminos para demandar esta firma o celebración del Reglamento, uno demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante procedimiento ordinario, la misma con sujeción a lo dispuesto por los artículos 870 y 891 de la Ley, o bien, como segundo camino, que la parte que estuviera conforme a la redacción del Reglamento formulará un proyecto que depositará en la Junta y la otra parte pudiera hacer uso del derecho que le concede la fracción IV del artículo 424, con la cual solicitará la modificación del Reglamento.

Cabe señalar, que en la práctica, esta Acción no se da, puesto que es realmente un instrumento que --

hasta cierto punto, interesa más al patrón, que sólo con su establecimiento, está en posibilidad de imponer las correcciones disciplinarias y procedimientos para las mismas.

Creemos que fue un error del legislador establecer el procedimiento para el caso de renuncia de alguna de las partes a celebrar el Reglamento, pero por lo demás, el establecimiento de este Reglamento es necesario para completar el Contrato Colectivo o el Contrato Ley, aunque en la practica procesal, no se ha hecho uso de ella, por lo que resulta hasta cierto punto, como ya hemos dicho, inoperante.

F) Acción para lograr los propósitos del artículo 450 por medio de huelga:

Huelga, de acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 440, es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

El fundamento legal de la huelga, lo encontramos primero en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 450.

Los presupuestos de la huelga de acuerdo a lo señalado son:

1.- Que se llevará a cabo por una coalición de trabajadores.

2.- Que se suspendan los trabajos en la empresa o establecimiento.

3.- Que tenga por objeto alguna o al

gunas de las causas establecidas en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Analizando estos presupuestos, encontramos:

1.- La coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, de acuerdo a la definición que de este grupo no da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 355, y que debemos entender por ello, que dicha coalición debe existir antes de la constitución de un sindicato o del emplazamiento a huelga.

La Ley considera que los sindicatos de trabajadores, para los efectos de la huelga, son coaliciones permanentes, por lo tanto, debe quedar claro, que la titularidad de derecho a huelga corresponde a la coalición y no a los sindicatos por el hecho de ser sindicatos.

2.- Suspensión de Trabajos.- Es decir, que la huelga debe constreñirse exclusivamente al mero acto de suspender los trabajos en la empresa o establecimiento, tal y como lo dispone el artículo 443 de la Ley, que dice: "La Huelga debe limitarse al mero acto de la Suspensión del Trabajo".

3.- Tener por objeto las causas del artículo 450.- El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "La huelga debe tener por objeto:

"I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos -- trabajo con los del capital";

"II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo";

"III.- Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo";

"IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado";

"V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades";

"VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los ennumerados en las fracciones anteriores";  
y

"VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis".

Analizando estas fracciones, obtenemos las siguientes observaciones:

La fracción I referente al equilibrio entre los factores de la producción, esta fracción coincide con el texto del artículo 123 Constitucional, fracción XVIII.

Hemos de considerar, independientemente de las discusiones doctrinales, que los dos factores de la -- producción a que quiso referirse el legislador, son el capital y el trabajo y que la huelga es un fenómeno concreto que ocurre dentro de una empresa, por lo tanto se requiere concretar el desequilibrio entre el capital y el trabajo, para sostener que estos factores de la producción están representados, en cada caso, por determinado patrón y por los trabajadores que laboran a su servicio, puesto que en muchas ocasiones los sindicatos han desvirtuado el fin de esta fracción y la utilizan como causal sin que en realidad tenga fundamento, en virtud de que el equilibrio a que hacen referencia tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo, es el que debe existir entre una empresa determinada y sus obreros y no entre éstos y las condiciones generales de la vida en el País, en un momento dado.

Es decir, cuando un desequilibrio en general, afecta tanto a los industriales como a los trabajadores, y, en consecuencia, éstos no pueden fundar la petición de aumento de salarios apoyándose únicamente en dichas circunstancias, porque se desentiende del factor esencial que señala la Ley como causa para ir a la huelga o a un conflicto de orden económico.

Todo esto, es en razón de que como - hemos dicho, algunos sindicatos pretenden que cuando se eleven los - precios de las subsistencias, indudablemente se desequilibra el factor trabajo, pero consideramos que esto es inválido, puesto que olvidan que la huelga es un hecho relacionado con una empresa determinada, no es la huelga de todos los trabajadores del País contra todos los patronos; y ni aún en este caso procedería, puesto que los factores que elevan el costo de la vida afectan tanto a los trabajadores como a los industriales.

Las fracciones II y III señalan como objetivo de la huelga obtener del patrón o patronos la celebración - del Contrato Colectivo o del Contrato Ley, o la revisión de cada uno.

Por lo que hemos expuesto al hablar de las Acciones de firma de Contrato Colectivo y de Contrato Ley, advertimos, que gran importancia tiene en una empresa el establecimiento de esos convenios que van a normar las relaciones entre las dos -- partes y, en el último caso abarcando una región o una zona determinada para una misma rama industrial, Por lo tanto, una vez obtenida la celebración de tales Contratos, existe una presunción de haberse logrado el equilibrio constitucional entre los factores de la producción.

Creemos que en relación a la fracción II, es perfectamente válido el ejercicio del derecho de huelga para la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo o para una revisión, en caso de que haya negativa por parte del patrón, y siempre que se haga, como dice la fracción el emplazamiento reúna además de los requisitos del procedimiento de huelga, los contenidos en los artículos 386 a 403 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a la fracción III encontramos una peculiaridad, puesto que como habíamos dicho al estudiar la Acción de Celebración del Contrato Ley, la elevación de un - Contrato Colectivo de Trabajo a Contrato Ley escapa a la función jurisdiccional, y por lo tanto debe seguirse un procedimiento administrativo para que el mismo sea declarado como obligatorio para una región o zona determinada para una misma rama industrial.

En este entendido creemos que el legislador equivocó la redacción de esta fracción, puesto que sería ilógi-

co, con la actual redacción, que se emplazara a huelga a un patrón por celebración de un Contrato Ley, que todavía no tiene esa característica, creemos que lo que intentaba el legislador era el establecer el ejercicio de huelga en contra de un patrón que en una empresa dedicada a la rama industrial que por ley debe tener Contrato Ley, no tenga el mismo por su reciente creación, u otras causas, es decir, esta causal solo puede ser invocada cuando previamente exista un Contrato Ley que es obligatorio, y por lo tanto debería cambiarse su redacción a lograr la adhesión de ese determinado patrón al Contrato Ley que ya es obligatorio, y no a obtener la celebración de ese contrato, puesto que el mismo se da o nace por decreto del Ejecutivo Federal o Local.

Igualmente es improcedente esta - - Acción para la revisión del Contrato Ley, pues también ésta debe solicitarse mediante procedimiento administrativo tal y como lo dispone el artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción segunda, por lo tanto al no poder deducirse en la vía jurisdiccional, debe suprimirse, puesto que el patrón no puede saber si la revisión y pretensiones de ésta serán aceptadas o no por las autoridades competentes, y en caso de huelga, le causaría graves perjuicios a pesar de ser totalmente ajeno a esta situación.

La fracción IV del artículo 450 se refiere a la causal de cumplimiento del Contrato Colectivo o Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que se hubiesen violado. Si la celebración de cualquiera de estos Contratos es necesaria para lograr un equilibrio entre los factores de producción, cualquier acto del patrón que tienda a contravenir alguna de las obligaciones del contrato, rompera ese equilibrio y dará nacimiento a la Acción de huelga, pero siempre y cuando sea de actos que tiendan a evitar la protección que el Derecho Colectivo otorga res-

pecto de los derechos individuales, o sea que dicha violación sea de naturaleza colectiva.

La fracción V señala como causal de huelga, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. Consideramos que la redacción de esta fracción es tan amplia que podrá prestarse a la comisión de muchos abusos ya que, en materia de participación de utilidades, la Ley señala una serie de obligaciones patronales previas a la entrega de las cantidades de dinero, y no sería justo que la violación a alguno de estos trámites pueda generar un motivo de huelga, por lo tanto creemos indispensable que solamente la abstención o negativa del patrón para cumplir el mandato relativo a la participación de utilidades, y solamente en tal supuesto, procede considerar el nacimiento del derecho de huelga para los trabajadores.

La fracción VI, es condenada en términos generales por apartarse de la finalidad que debe perseguir la huelga, ya que la huelga por solidaridad es un arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos de un País determinado, el escalonamiento de las huelgas para conducir a un País, a un estado de anarquía que se traduce en una verdadera subversión.

Consideramos al igual que distinguimos a los tratadistas, que la huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, puesto que no tiene por objeto resolver un conflicto entre los trabajadores que declaren la misma a su patrón, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga. (15)

Finalmente la fracción VII se refiere

---

(15) GUERRERO EUQUERIO. ob., cit. p. 354

re a la revisión de Contratos Colectivos o Contratos Ley, por lo que hace a los salarios en efectivo por cuota diaria, los cuales ya hemos comentado.

Procedimiento de huelga.- El procedimiento de huelga está regulado en nuestra Ley, de los artículos - 920 a 938 inclusive, y se inicia, como lo dispone el propio artículo 920, mediante la presentación de un escrito, llamado pliego de - peticiones dirigido al patrón, en el cual se le anuncia que de no acceder a ellas, irán los trabajadores a la huelga en un plazo no - menor de diez días, tratándose de empresas de servicios públicos, - ni menos de seis en los demás casos.

La prestación de este escrito se ha - rá ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente o ante la Autoridad del trabajo más próxima o autoridad política de mayor - jerarquía, en caso de que la empresa esté ubicada en lugar distinto al de la residencia de la Junta.

La Junta al recibir el pliego de pe - ticiones, antes de iniciar el trámite del emplazamiento, deberá cer - ciorarse de que el escrito de emplazamiento esté formulado conforme a los requisitos del artículo 920, que dicho escrito esté presentado por el sindicato titular del Contrato Colectivo o administrador del Contrato Ley, y que no exista un Contrato Colectivo depositado ante la Junta, cuando se pretenda exigir la firma de éste, de conformidad con el artículo 923.

El patrón deberá presentar por es - crito su contestación dentro de las cuarenta y ocho horas siguien - tes a las de la notificación, ante la Junta de Conciliación y Arbi - traje, indicando en ella si acepta o no las demandas de los trabaja -

dores.

El hecho de la notificación tiene una importancia extraordinaria dentro del procedimiento de huelga, pues desde ese momento empieza a correr el plazo para que estalle el movimiento y produce además, el efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones inherentes a su cargo.

Además, señala la Ley en su artículo 924 que a partir de la notificación del pliego al patrón, no podrá ejecutarse sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, ni contra los bienes de la empresa o establecimiento ni del local donde se encuentren, salvo que esto se realice para asegurar derechos de los trabajadores, como indemnizaciones, salarios, etc., créditos por cuotas al I. M. S. S., -- asegurar cobro de aportaciones al INFONAVIT y demás créditos fiscales, impidiendo así este artículo los fraudes legales para que el patrón evitara el cobro de créditos sociales.

Durante el período de pre-huelga la Ley establece que la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de Conciliación, y sin que ésta haga declaración que prejuzgue de la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga como lo dispone el artículo 926.

La asistencia a esta audiencia es obligatoria, porque si los obreros no comparecen, no correrá el término para la suspensión y si el patrón no lo hace el Presidente de la Junta podrá aplicar los medios de apremio para obligarlo a concurrir, tal y como lo establece el artículo 927.

Si llegado el día y hora señalado para que estalle el movimiento de huelga no existe un acuerdo entre -- trabajadores y patrones, el resultado será que se lleve a cabo la -- suspensión de los trabajos y que los trabajadores abandonen el lugar de los mismos.

Una vez que ha estallado el movimiento, la Ley en su artículo 929 otorga a los trabajadores y a los patrones de la empresa o establecimiento afectado y aún a terceros interesados, la facultad de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga, puesto que la huelga, como lo dispone el artículo 444 de la propia Ley, legalmente existe en la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados -- en el artículo 450.

El plazo para formular esta petición es de setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, en la inteligencia de que si no hubiere tal solicitud, la huelga será considerada como existente para todos los efectos legales y sin necesidad de la declaratoria correspondiente y dicha solicitud debe -- hacerse por cualquiera de las causas señaladas en el artículo 459 -- o por no cumplir con los requisitos del artículo 920.

El artículo 459 de la Ley dice: "La huelga es legalmente existente si":

"I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II, (menor a la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento)";

"II.- No ha tenido por objeto algu-

no de los establecidos en el artículo 450"; y

"III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 (SIC). (es decir los requisitos del artículo 920)".

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores."

El procedimiento y tramitación de la declaración de inexistencia es muy breve, pues la solicitud debe -- formularse por escrito, debiendo correrse traslado a las partes, las cuales serán oídas en una audiencia que se celebrará en un término no mayor de cinco días, recibiendo las pruebas que ofrezcan, las cuales se rendirán en la misma salvo las que por su naturaleza no - puedan desahogarse en la audiencia, y una vez conluida la recepción, la Junta dentro de las veinticuatro horas resolverá sobre la existencia o inexistencia del movimiento, de acuerdo al artículo 930.

Si la existencia es declarada por la Junta, traerá como consecuencia que se fije a los trabajadores que - hayan abandonado las labores, un plazo de veinticuatro horas para -- que regresen a ellas, apercibiendolos de que de no acatar esta resolución y al vencerse las veinticuatro horas indicadas, se darán por terminadas las relaciones de trabajo salvo causa justificada.

También declarará la Junta que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que si los trabajadores no se presentan a laborar en el término señalado, estará en libertad para contratar nuevos trabajadores, dictando además la Junta las medidas pertinentes para que pueda reanudarse el trabajo.

Nuestra Ley, en su artículo 932 seña la también el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga.

La huelga es ilícita de acuerdo al artículo 445 cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades, o cuando en caso de guerra, los huelguistas presten servicios al gobierno.

Este procedimiento de ilícito se tramitará igual que el de declaratoria de inexistencia, y la diferencia que haya, se dá en los efectos en caso de declararse ilícita, puesto que dará por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Teóricamente, después de que estalle la huelga y de que transcurran las setenta y dos horas sin que se solicite declaratoria de inexistencia de la Junta o de que se resuelva que la huelga es existente, cuando alguna de las partes haya solicitado que se hiciera dicha declaración de inexistencia, concluye la tramitación legal, pues posteriormente, y sólo en caso de que los trabajadores se sometan al arbitraje, podrá la Junta estudiar el asunto para resolver el fondo del conflicto y si el patrón dió causa a la huelga, y por ello le son imputables sus motivos, tal y como lo establece el artículo 937, tramitándose el mismo en un procedimiento ordinario o por el de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica según el caso.

Finalmente, la Ley Laboral, en su artículo 938 señala que para el caso de emplazamiento a huelga con objeto de celebración o revisión de Contrato Ley, se aplicarán los mismos principios que para las demás causales, con la salvedad de que el pliego de peticiones deberá presentarse en un lapso no menor de treinta días antes del estallamiento.

Concluyendo, respecto a la huelga, diremos que el legislador estableció este derecho como un medio extraordinario para casos también extraordinarios, y creemos que debe ser utilizado únicamente cuando los patrones sean intransigentes, y se nieguen a conceder a los trabajadores el alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y no como un instrumento político en beneficio de determinados sectores que lo utilizan como un arma de presión, ocasionando graves perjuicios no sólo al patrón, sino también a la clase trabajadora.

Consideramos al igual que distintos tratadistas, que era necesario permitir la huelga en los inicios -- del movimiento laboral, como un mal necesario, como un remedio extremo para lograr el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los obreros, puesto que éstos movimientos fueron los que tendieron a lograr el equilibrio de los dos factores de la producción. (16)

Denunciamos, dentro de este apartado, y con gran indignación el grave error, de consecuencias fatales, y funestas que tuvo el legislador, al redactar en los términos que lo hizo el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que deja a la decisión de los trabajadores el someter o no el conflicto que dió origen a la huelga al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que en caso de que una huelga haya estallado y sea declarada existente, si los trabajadores o los líderes sindicales, más bien dicho, deciden no someterse a este arbitraje, el estado de huelga, se prolongará eternamente, con perjuicio no sólo para el -- patrón, sino como lo hemos dicho, también para los trabajadores, -- pues la fuente de trabajo permanece cerrada indefinidamente.

Creemos que debería haber una refor

---

(16) GUERRERO EUQUERIO. ob., cit., p. 370

ma a este artículo, para que el conflicto se someta obligatoriamente al arbitraje de la Junta, y que ésta, una vez que haya estudiado en un plazo razonable emita su resolución, declarando la imputabilidad a quien corresponda y resolviendo así, tal conflicto, con objeto de que una vez que se haya dado cumplimiento al laudo, se reanuden las labores de la empresa o establecimiento.

Finalmente, siguiendo con nuestra clasificación de las Acciones, tenemos las Acciones Colectivas de los Patronos.

Diremos que estas Acciones son:

- A) Revisión del Contrato Colectivo.
- B) Otorgamiento del Reglamento Interior.
- C) Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo.
- D) Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.
- E) Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

Por lo que se refiere a la Revisión del Contrato Colectivo, el Otorgamiento del Reglamento Interior de Trabajo y la Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo, puede ejercitarlas el patrón, aunque en la práctica procesal no se acostumbra, con las mismas modalidades y procedimientos con que lo hacen los trabajadores, salvo por lo que hace al derecho de huelga, los cuales ya hemos analizado y comentado debidamente por lo que sería redundante explicarlas cada una de ellas en relación a los patronos.

De acuerdo a lo anterior, nos ocuparemos de la Suspensión y Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, como Acciones Colectivas de los Patrones, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

D) Acción de Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.- Nuestra Ley Federal del Trabajo contempla no sólo la suspensión individual de un trabajador, sino también el fenómeno de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, que como su nombre lo indica abarca a todas las relaciones de trabajo, aunque también puede darse sobre una parte de la empresa o establecimiento.

El artículo 427 de la Ley señala:

"Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

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

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

"III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado";

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

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

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

La fracción I se refiere en primer lugar a la fuerza mayor o al caso fortuito no imputable al patrón, creemos que es muy drástico al hablar de un caso fortuito no imputable al patrón, puesto que la definición misma del caso fortuito y de la fuerza mayor, que tradicionalmente han aceptado los juristas es - que se refieran a hechos imposibles de preveer o de evitar, ya sean provocados por el hombre o por la naturaleza, tales como un huracán, terremoto, guerra, etc., por lo tanto no debería contener la frase - "imputable al patrón".

Por lo que se refiere a la muerte o incapacidad del patrón, creemos que el legislador quiso tratar aquellos casos en los que el patrón dirige por sí mismo las labores de su negociación y, por ello, a su fallecimiento prácticamente queda afectada la dirección de la empresa y trabajo, siendo así obligada la suspensión del mismo, por lo que hace a ésta fracción la Ley indica que para estos casos el patrón o sus representantes están obligados a dar aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que este previo procedimiento especial con sujeción a los artículos 892 a 899 apruebe o desapruebe la misma.

La fracción II estipula la falta de materia prima cuando no sea imputable al patrón, y para este caso - el patrón previamente a la suspensión debe obtener la autorización judicial, siguiendo el trámite a través de los procedimientos especiales.

La fracción III se refiere al exceso de producción, a esta clase de suspensión se les llama en la práctica procesal paros, y existe jurisprudencia que sostiene su licitud, para este caso el patrón deberá, previamente a la suspensión obtener la autorización de la Junta, a través del planteamiento de un conflicto -- Colectivo de Naturaleza Económica.

Las fracciones IV y V se refieren a - la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una em--presa determinada, y a la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos, si se comprueba plenamente por el patrón, para estos casos -- también el patrón, antes de llevar a cabo la suspensión, deberá obtener de la Junta, la autorización correspondiente, por medio de un conflicto Colectivo de Naturaleza Económica, rindiendo todas las pruebas conducentes para acreditar los fundamentos de su petición.

Consideramos que la obligación de demostrar la imposibilidad de obtener los fondos a que se refiere la - fracción V, es una obligación de probar hechos negativos, lo cual va en contra de los Principios Generales de Derecho, independientemente del hecho de que es prácticamente imposible probar que se está en imposibilidad de conseguir los fondos.

La fracción VI se refiere a la falta de suministros por parte del Estado de las sumas que se haya obligado a entregar a empresas con las que contrató trabajos o servicios, siempre que estos fondos sean indispensables, y aquí también previamente a la suspensión, se requiere la autorización de la Junta a - través de los procedimientos especiales a que se refieren los artículos 892 y siguientes.

Esta Acción puede ejercitarse para

que la suspensión afecte a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos y para este último caso se ordena tener en cuenta el escalafón de los trabajadores, a fin de suspender a los de menor antigüedad, como lo establece el artículo 428.

La Junta una vez que autorice la suspensión fijará las indemnizaciones que se prevén a los trabajadores, según el artículo 430, tomando en cuenta entre otras cosas el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que los obreros encuentren otra ocupación, pero esta indemnización no podrá exceder de un mes de salario.

De lo anterior, podemos observar que para ejercitar los patrones esta Acción, tienen según la causal dos procedimientos:

Si las causales son las fracciones I, II y VI el patrón lo hará por medio de los procedimientos especiales a que se refieren los artículos 892 y siguientes, puesto que son procedimientos que tienen un trámite más rápido, dada la importancia del asunto o la sencillez del mismo.

Si las causales son las fracciones III, IV y V la suspensión deberá tramitarla el patrón a través del procedimiento para Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, que son aquellos que tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones Colectivas de Trabajo, siempre que la propia Ley no señale específicamente otro procedimiento.

Consideramos atinada la implantación de esta Acción, por parte del legislador, puesto que existen muchas

ocasiones en que dadas las circunstancias económicas y de otros tipos, es necesaria una suspensión temporal de las relaciones de trabajo, sobre todo en pequeñas empresas, en las cuales bajo la crisis que actualmente atravesamos, es prácticamente imposible que continúen con su funcionamiento normal, y que si logran esa suspensión, puede ser factible la continuación, después de un periodo para reorganizarse y recuperar así la funcionalidad de la empresa y de las labores, evitando así el cierre definitivo de las fuentes de trabajo cada vez más escasas.

Sin embargo, tratándose de las fracciones III, IV y V, que se tramitan como Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, observamos que los trabajadores pueden detener este trámite ejerciendo el derecho de huelga puesto que el artículo 44B de la propia Ley, dice que el ejercicio de la huelga suspende la tramitación de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica pendientes ante la Junta, salvo que la huelga tenga por objeto apoyar otra, por lo cual nos encontramos con la situación de que en la práctica procesal, es raro ver un caso de este tipo, por la absurda traba que consagra el artículo mencionado, y que va contra los derechos de los patrones, por lo que creemos que debe ser suprimido este artículo, para permitir la resolución del conflicto planteado.

E) Acción de Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

La terminación Colectiva de las Relaciones de trabajo, es la consecuencia derivada del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos.

Para que los patrones puedan ejerci-

tar esta Acción, se requiere:

1.- Que se presenten las causas que señala el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Que el patrón demande ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dicha terminación.

Comentaremos estos supuestos, de acuerdo a lo siguiente:

1.- El artículo 434 de la Ley, señala como causa de terminación de las relaciones de trabajo:

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

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

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

"IV.- Los casos del artículo 38" y;

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

Valgan aquí, los comentarios que hicimos respecto a la fuerza mayor o caso fortuito, e incapacidad mental o muerte del patrón, en la suspensión Colectiva y que también para la terminación se ubica en la fracción I.

Por lo que hace a las fracciones II y III que se refieren a la incosteabilidad notoria y agotamiento de la materia de la industria extractiva, son casos que por sí solos se explican.

La fracción IV se refiere al artículo 38 que prevee relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada en minas que carezcan de minerales costeables, o en restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Y la fracción V se ocupa de la quiebra o concurso legalmente decretados.

2.- El patrón debe demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la terminación Colectiva de las relaciones de trabajo mediante un escrito en el cual funde sus peticiones, y de acuerdo a las siguientes modalidades:

Tratándose de las fracciones I, III y V, es decir, fuerza mayor o caso fortuito, agotamiento de la materia o quiebra o concurso, con fundamento en los artículos 892 y siguientes, mediante los procedimientos especiales, con la aclaración de que el procedimiento en las fracciones I y V se iniciará después de que se haya realizado la terminación, para que la Junta la apruebe o desaprobe; en los casos de la fracción III el procedimiento se realizará previamente a la terminación, para obtener antes la autorización respectiva de la Junta.

Para los casos de la fracción II referente a la inco<sup>o</sup>steabilidad, el patrón demandará la terminación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con las disposiciones para Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica de acuerdo a los artículos 900 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Los patrones al ejercitar la Acción de Terminación de las relaciones de trabajo en forma colectiva, por las causas señaladas en el artículo 434 salvo la fracción IV están obligados a pagar a los trabajadores una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad correspondiente a cada uno de ellos.

Si el patrón ejercita la Acción para reducir el personal, se tendrá en cuenta el escalafón, para que sea reducido el personal de menor antigüedad, y si la reducción se deriva de la implantación de maquinaria o procedimientos nuevos, el patrón deberá demandar la misma a la tramitación del procedimientos especiales, con la salvedad de que para el caso de que la Junta la autorice, los trabajadores reajustados, tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salarios, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los Contratos de Trabajo si esta es mayor, más la prima de antigüedad.

Creemos también que fue un acierto del legislador esta Acción, pero al igual que en la anterior es incorrecto, que si se ejercita por inco<sup>o</sup>steabilidad, a través del procedimiento para conflictos colectivos de Naturaleza Económica, que los trabajadores puedan detener el procedimiento con un emplazamiento a huelga, que necesariamente trae como consecuencia la continuación de las labores, lo cual puede inclusive ser perjudicial para los trabajadores, pues es posible que se de el caso de que dada la

incosteabilidad, y la prosecución de las labores por el emplazamiento, los trabajadores alcancen un importe menor al que legalmente les corresponde como indemnización, puesto que el patrón tendría que financiar con esos recursos la continuación de las labores.

Por lo tanto, igual que en la Acción anterior, creemos que no se debe dar a los trabajadores esa facultad, sino permitir la continuación del conflicto, hasta su resolución, lo cual traerá beneficios a ambas partes.

## CONCLUSIONES

I.- La Acción en el Derecho Procesal del Trabajo es un Derecho Público Autónomo en virtud del cual, una persona física o moral, provoca la actividad de los Tribunales del Trabajo, para obtener de ellos una resolución jurisdiccional, es decir, una sentencia o laudo favorable.

II.- Las Acciones de Indemnización Constitucional y de Reinstalación están elevadas a la categoría de Garantías Sociales en el artículo 123 de la Constitución y con ellas el legislador trato de lograr los fines más nobles del Derecho del Trabajo, -- que son, proteger y procurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y en caso de separación, que éstos obtengan una indemnización como compensación por daños y perjuicios.

III.- La Acción de Rescisión por causa imputable al Patrón, tiene la misma finalidad, y además, la de proteger la dignidad y el respeto a la persona del trabajador.

IV.- Las Acciones de Modificación de las condiciones de Trabajo y el Pago de Prestaciones, tienden a proteger y garantizar los derechos mínimos de la clase obrera, sin embargo, en la práctica no son frecuentes, y su ejercicio por parte de un trabajador, es un arma de doble filo, por lo que proponemos que la Junta al dictar el laudo, debe obligar al patrón a mantener al trabajador en su empleo, con apercibimiento de pagar doble indemnización al trabajador que alegue un despido a causa de ese juicio y sin que opere la reinversión de la carga probatoria.

V.- Los patrones tienen también Acciones que ejercitar individualmente, la Rescisión por causa imputable al tra-

bajador y la de Cumplimiento de obligaciones a cargo del trabajador, sin embargo, la Rescisión debe hacerla valer por vía de Excepción, -- de acuerdo con el criterio de la Corte, y por lo que hace a la de -- cumplimiento de obligaciones, creemos que es inoperante, puesto que si el trabajador incumple con sus obligaciones, incurre en causal de rescisión, y por lo tanto el patrón lo separará de su empleo.

VI.- Las Acciones Colectivas de los Trabajadores, como son: de Firma de Contrato Colectivo, Revisión del mismo, Modificación Colectiva de las condiciones de trabajo, se ejercitan mediante pliego de peticiones con emplazamiento a huelga y tienden a proteger y regular las condiciones de trabajo en forma colectiva. Por lo que hace a la firma del Contrato-Ley, esta Acción escapa a la función jurisdiccional, puesto que se hace valer mediante procedimiento administrativo, en virtud de que se tramita ante el Ejecutivo, ya sea Federal o Local.

VII.- La Huelga tiene por objeto suspender los trabajos de una empresa, para lograr los propósitos del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, y la estableció el Legislador como un medio extraordinario para casos extraordinarios, sin embargo, en la práctica se utiliza como instrumento político, como arma de presión en beneficio de intereses sectoriales, y en nuestra Ley existe un gravísimo error en el artículo 937, puesto que el legislador deja al arbitrio de los trabajadores el someter o no al arbitrio de la Junta el conflicto. Proponemos la reforma de este precepto, a fin de someter forzosamente al arbitraje de la Junta la resolución del fondo -- del conflicto.

VIII.- Los patrones tienen Acciones Colectivas, para Firma y Revisión del Contrato Colectivo, Modificación, Suspensión y Terminación Colectiva de las relaciones de trabajo, sin embar

existe también un gran error por parte del Legislador al conceder a los trabajadores la facultad de suspender estos procedimientos mediante el ejercicio del Derecho de Huelga, por lo que proponemos reformar la Ley para cancelar a los trabajadores esta facultad y lograr con ello, la equidad que todo derecho debe tener.

IX.- Cuando el trabajador demanda ante la Junta además de indemnización constitucional el pago de veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, al ser acciones contradictorias la Junta por economía procesal deberá desecharse de plano y de entrada dicha reclamación de los veinte días por cada año de servicios, debiendosele otorgar a dicha Junta la facultad expresa en la Ley para realizar dicho desechamiento.

X.- Consideramos que el otorgar al trabajador la posibilidad de reinstalarse es una excelente medida, pero en la práctica nos encontramos que una vez que se reinstala al actor - trabajador, ya sea porque el patrón le ofreció el trabajo o en virtud de un laudo que así lo obligue, éste nuevamente lo despide, ya que no hay control por parte de la Junta para que se mantenga al actor en su empleo, ni puede haberlo.

XI.- La acción de firma de contrato colectivo tiene una gran trascendencia jurídica, pero desgraciadamente en muchos casos sirve únicamente para que los sindicatos le saquen dinero a las empresas, ya que muchos de estos emplazamientos a huelga por firma de contrato los hacen sin tener o representar el mayor interés profesional de los trabajadores, y con el único fin de que los patrones les ofrezcan determinada cantidad de dinero y ante esto se desisten de dicho pliego.

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

ALSINA HUGO. "Tratado teórico práctico de Derecho Procesal Civil", -  
Ediar, Soc. Anon, Editores, Buenos Afres, Argentina 1956.

ATWOOD ROBERTO. "Diccionario Jurídico". Biblioteca de "El Naciona",  
México 1948.

BECERRA BAUTISTA JOSE. "El Proceso Civil en México", Editorial Po-  
rrúa, México 1977.

CASTILLO LARRAÑAGA JOSE Y DE PINA RAFAEL. "Derecho Procesal Civil",  
Editorial Porrúa, México 1971.

CASTORENA J. JESUS. "Manual de Derecho Obrero", Editado por el Au-  
tor, México 1973.

CHIOVENDA GIUSSEPPE. "Instituciones de Derecho Procesal Civil", Edi-  
torial Revista de Derecho Privado, Madrid, España 1936.

COUTURE EDUARDO J. "Fundamentos de Derecho Procesal Civil", Editorial  
de Palma, Buenos Aires, Argentina 1972.

DEVEALI L. MARIO "Lineamientos de Derecho del Trabajo", Editorial T.  
E. A., Buenos Aires, Argentina, 1956.

DE BUEN NESTOR. "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México -  
1974.

DE BUEN NESTOR. "La Reforma del Derecho Procesal", Editorial Porrúa,  
México 1980.

DE LA CUEVA MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa,  
México 1963.

- DE LA CUEVA MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, México 1984.
- DE PINA RAFAEL. "Diccionario de Derecho", Editorial Porrúa, México 1979.
- DE PINA RAFAEL. "Derecho Civil Mexicano", Editorial Porrúa, México 1980.
- GUERRERO EUQUERIO. "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa México 1977.
- PALLARES EDUARDO. "Derecho Procesal Civil", Editorial Porrúa, México 1971.
- PALLARES EDUARDO. "Diccionario del Derecho Procesal Civil", Editorial Porrúa, México 1980.
- PRIETO CASTRO LEONARDO. "Exposición del Derecho Procesal Civil de España", Zaragoza, España 1948.
- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. "El Despido", Grupo Editorial, S. A., - México 1969.
- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO "La Prueba en el Procedimiento Laboral", Editorial Pac, México 1980.
- ROCCO UGGO. "Teoría General del Derecho Procesal Civil", Editorial - Porrúa, México 1959.
- TENA SUCK RAFAEL. "Apuntes del Curso de Derecho Procesal del Trabajo", Universidad Iberoamericana, México 1982.

TRUEBA URBINA ALBERTO "Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal DEL Trabajo", Editorial Porrúa, México 1965.

TRUEBA URBINA ALBERTO. "Comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980", Editorial Porrúa, México 1981

TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1982.

L E G I S L A C I O N

"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", Editorial Porrúa, México 1985.

"Código Civil", Editorial Porrúa, 1982.

"Código de Procedimientos Civiles", Editorial Porrúa, México 1981.

"Exposición de Motivos de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo - de 1980", Editorial Porrúa, México 1980.

"Ley Federal del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1970.

"Ley Federal del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1981.