



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ARAGON"

**INEFICACIA DE LA RECONVENCION EN EL
PROCESO DEL TRABAJO.**

T E S I S

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

P R E S E N T A

ALEJANDRO SERAFIN LOPEZ MARTINEZ

SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MEX.

1992.

**TESIS CON
FALLA 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 .

	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I : LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.	
A) Causas	5
B) Concepto	7
C) Clasificación	10
D) Medios de solución	24
E) Responsabilidades	37
CAPITULO II : LA ACCION Y LA EXCEPCION.	
A) La Acción.	
1. Concepto	39
2. Clasificación	42
B) La Excepción.	
1. Concepto	61
2. Clasificación	63

CAPITULO III : LA ACCION RECONVENCIONAL.

A) Concepto.....	73
B) Naturaleza Jurídica	79
C) Elementos	81

CAPITULO IV : INEFICACIA DE LA RECONVENCION EN EL PROCESO DEL TRABAJO.

A) Responsabilidad Laboral	85
B) Responsabilidad Civil	90

CONCLUSIONES	113
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	117
--------------------	-----

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

Se ha dicho con sobrada razón, que la naturaleza jurídica del Derecho del trabajo, implica una marcada protección reivindicatoria de la clase socialmente desprotegida que es la trabajadora, y que el objeto que persiguen las normas -- que contiene este derecho, tiene como objeto principal marcar en la vida de los hombres una estancia decorosa, que permita a éstos y sus familias allegarse por lo menos de lo necesario para vivir.

Y que éste derecho por ser de tipo social, entregaría a cada quién lo que le corresponde de acuerdo a sus deberes y sus obligaciones, dejando protegido a quién por su participación en el proceso de producción, resulta el humanamente afectado por el villano capitalista, quién a resumidas cuentas, por asares del destino es el materialmente favorecido.

La inquietud que me condujo a la realización del presente tema de investigación, surgió a raíz de que en la vida práctica del litigio me percate de que en los procedimientos de Derecho del Trabajo y que culminan casi siempre con un laudo, éste al resolver el fondo del conflicto y demanda reconventional interpuesta por el patrón, en contra de los trabaja-

dores o beneficiarios, únicamente en los puntos resolutivos a la reconvención planteada, los Organismos Administrativos que a su cargo tienen ésta encomienda, se concreta a resolver, con la más veces clásica y soberana frase.

" Por lo que respecta a la reconvención planteada por la parte demandada, se dejan a salvo los derechos de la misma para que los hagan valer en la vía y forma correspondiente ".

De igual manera me he percatado de que existen diversas figuras jurídicas que contempla el derecho civil y que en forma por demás indevida sigue contemplando el Derecho del Trabajo, de tal forma que en lo futuro lleguen a desaparecer del ámbito del Derecho del Trabajo, tal y como lo propongo en el presente estudio con la figura de la reconvención.

Para el estudio y contenido de ésta investigación se ha dividido su contenido en cuatro capítulos, que marcan de su esencia los antecedentes, motivos y causas para llegar a una conclusión, que es primordialmente el objetivo que persigo en el trabajo profesional en referencia.

Los conflictos del trabajo que es el capítulo con el que comienza la presente investigación profesional y compromiso aceptado por el que suscribe, nos reduce a concluir que -

estos son provocados por el constante incumplimiento de la -- norma laboral, el patrón que es dentro del proceso productivo económicamente beneficiado, sin razón ni motivo deja fuera de su alcance la debida observancia y exacto cumplimiento de la -- norma laboral, al sentirse éste afectado dada la marcada preferencia por el derecho a la parte trabajadora.

Así continuando, entramos al estudio de las for-- mas de hacer efectivo el derecho del cual esta investido el -- sujeto de la norma y formas de contrarrestar el efecto que cau-- sa éste ejercicio.

De nuestros últimos capítulo, doy a conocer la -- introducción problemática en estudio, que es la Ineficiencia de la Reconversión en el Proceso del Trabajo y que en mi opinión es una figura jurídica que sobra en esta materia; ya que detenta contra los principios procesales como lo son la celeridad y economía.

Al final me permito emitirles conclusiones las -- cuales van dirigidas a proponer soluciones al problema, objeto del presente estudio profesional, basadas éstas tanto en -- situaciones de tipo práctico así como teórico.

CAPITULO I

LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.

A) CAUSAS.

Los Conflictos del Trabajo se han generado básicamente, con el origen o surgimiento de la relación de trabajo-subordinado, el cual termina en enfrentamiento. De igual forma podemos llegar a la determinación que este tipo de pugnas son la consecuencia inmediata a un proceso económico, social y político.

Ambos conceptos tienen su principal asiento en el proceso de producción, en el cual intervienen dos factores -- elementales, el capital y el trabajo, lo que trae como consecuencia la lucha de clases cuyo principal objetivo es el equilibrio de los factores que en el proceso intervienen, de tal forma que los conflictos del trabajo resultan la fuente generadora de la Revolución Industrial, es decir, el sometimiento de los más débiles por los más fuertes.

Los Conflictos del Trabajo, en esencia no son -- otra cosa que la oposición de intereses, entre quienes con su fuerza física, mental o ambas prestan un servicio personal subordinado y quienes están en posición de recibir este servicio.

Se estima que cualquier desavenencia con relevancia de tipo jurídico, que afecte las relaciones marcadas como

laborales por la ley, tanto en su aspecto individual como el aspecto colectivo, se traduce en un conflicto, mismo que puede ser resuelto de diferentes formas que se detallarán en el capítulo respectivo.

A fin de concluir que la principal causa generadora de los Conflictos Laborales, es la desavenencia y desequilibrio entre los factores de la producción, no dejemos de mencionar que como consecuencia de lo anterior se da la falta de cumplimiento y debida observancia de las normas del trabajo, lo que se puede considerar como la causa secundaria de la generación de los conflictos en estudio.

B) CONCEPTO.

CONFLICTO:

Verbo que proviene de la palabra latina Confl-
ictus, que significa " Lo recio del combate " punto en el que -
 aparece incierto el resultado de una pelea.

COLISION:

Choque material entre individuos o núcleos.

CONTROVERCIA:

Discusión larga y minuciosa entre dos o más indi-
 viduos, oposición de intereses.

En realidad conflicto en estricto derecho signifi-
 ca; de acuerdo con el criterio del Doctor en Derecho Nestor -
 de Buen L. hecho real o parente que exige la solución jurisd-
 ccional, oposición de intereses del orden legal, sin confun-
 dir los conflictos con las vías para resolverlos. (1)

Conflicto de trabajo, se entiende como toda aque-
 lla desavenencia procedente de la llamada relación laboral, -

(1) DE BUEN, L. NESTOR. "Derecho Procesal del Trabajo". Ed.-
 Porrúa, S.A. Primera Edición, México, D.F. 1988, p. 78.

de tal suerte que cuando entre la persona que presta servicios subordinados y retribuidos por un patrono y éste, existe desacuerdo entre la función particular de cada uno, se origina el conflicto.

Es aplicable la expresión controversia del trabajo, al vocabulario laboral, pero únicamente para indicar una frase distinta dentro del conflicto, ya que mientras en éste último la pugna existe como tal, en el primer concepto existe un punto de coincidencia, por tal razón para el estudio de este tema profesional, ocuparemos el vocablo que a nuestro criterio se usa mas frecuentemente para definir toda dificultad que exija soluciones, relacionadas con las partes dentro del Proceso del Trabajo.

El Maestro Mario de la Cueva, al definir el concepto de conflicto del trabajo, le otorga a éste dos características:

" La primera de ellas es que las personas que intervienen en un conflicto del trabajo deben ser sujetos de una relación de trabajo.

La segunda de ellas la relaciona con la materia sobre la cual verse dicho conflicto, y ha de estar regida ---

ésta por normas del trabajo,"(2)

De lo anterior llegamos a la conclusión de que - el conflicto del trabajo, se define como el hecho real o aparente que se manifiesta en forma de desavenencia, respecto de las relaciones que la ley dispone con el carácter de laboral y que exige una solución jurisdiccional.

(2) DE LA CUEVA, MARIO. "El Nuevo Derecho del Trabajo". Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. Sexta Edición, México, D.F. -- 1980, p. 510.

C) CLASIFICACION.

Antes de pasar al estudio de la clasificación de los conflictos laborales, haremos un pequeño estudio respecto a las diferencias que existen entre los conflictos laborales y los conflictos del derecho común para lo cual mencionaremos:

En el Derecho Común el objeto del conflicto se encuentra dentro de una órbita de tipo patrimonial, que atañe el interes individual y privado de las partes que en este conflicto intervienen, es decir, en el derecho común, la contienda se reduce a la persona y patrimonio de los contendientes.

En el Derecho del Trabajo, el objeto o eje del conflicto lo constituye el trabajo, actividad humana y personal que excede del ámbito patrimonial, por lo que en este existe una marcada despersonalización de las partes, no encontrándose estas en un plano de igualdad como lo existe en el conflicto del derecho común, en consecuencia, el objeto, la desigualdad económica de las partes y la trascendencia social del conflicto son la diferencia entre los conflictos del trabajo y los del derecho común.

Atendiendo a diferentes y diversas clasificaciones hechas por los juristas estudiosos, respecto de los conflictos laborales, atendiendo a la naturaleza de los sujetos-

que participan en la contienda clasificaremos de la siguiente manera:

1. Entre los trabajadores y patrones, que a su vez se pueden clasificar en Individuales y Colectivos.
2. Conflictos Inter-Obreros.
3. Conflictos Inter_Sindicales.
4. Conflictos entre Sindicatos y Trabajadores.
5. Conflictos entre Patrones.
6. Conflictos entre Sindicato y Estado.

1. LOS CONFLICTOS ENTRE PATRONES Y TRABAJADORES.

Consisten en las diferencias surgidas con motivo de un origen que es la relación laboral, algunas de las veces por constituirse y muchas veces ya constituidas, y dichos conflictos pueden producirse de acuerdo a las siguientes características.

a.1. Los Conflictos Individuales de carácter jurídico: En los cuales se puede concluir que se trata de un conflicto, entre patrones y trabajadores en forma individual que tiene por objeto de controversia hacer cumplir una norma, de-

naturaleza laboral, por ejemplo, el cumplimiento y debida observancia de las normas laborales, cuando un trabajador demanda por despido.

a.2. Los Conflictos Individuales de carácter económico: En los cuales la controversia en juego, es de naturaleza económica, por ejemplo, la demanda del trabajador o patrón de nuevas condiciones de trabajo, que con precisión se puede deducir de la letra del Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

" Art. 57. El trabajador podrá solicitar de la --
Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, --
cuando el salario no sea remunerado, o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen."

El patrón podrá solicitar cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

b.1. Los Conflictos Colectivos de naturaleza jurídica; no debe de entenderse, que el carácter de colectivo sea o consista en la afectación de una pluralidad de derechos individuales, de un número más o menos grande de personas o --

trabajadores, el conflicto colectivo debe darse cuando el objeto consiste en la afectación de los intereses de un conjunto o de un todo, con características de indivisible al momento del ejercicio de la acción correspondiente, por ejemplo, - podemos citar el derecho de huelga que hace valer un sindicato en contra de una empresa de obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo que rijan las relaciones obrero-patronales.

b.2. Los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica: como ya mencionamos el conflicto deberá contener un objeto de naturaleza económica, pero de igual forma con carácter colectivo, por ejemplo, podemos enunciar el Artículo 450- de la Ley Federal del Trabajo que en contenido dice:

" Art. 450. La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II. Obtener del patrón o patronos la celebración de un contrato colectivo de trabajo, y exigir su revisión al terminar el periodo de 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 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 hubiese sido violado;

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

VI. Apoyar con una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 bis. y 419 bis. "

2. LOS CONFLICTOS INTER-OBTEROS.

La característica de estos conflictos es que el resultado repercute necesariamente en el patrón, sindicato o

ambos, además de que en el conflicto es necesaria la participación de estos, por ejemplo, podemos mencionar la demanda -- del trabajador de obtener un mejor puesto dentro del escala-- fón.

3. LOS CONFLICTOS INTER-SINDICALES.

Como su nombre lo espècifica, conflicto entre sin dicatos, que es la hipotesis real, es el ejercicio de la ---- acción de titularidad o detentación del Contrato Colectivo de Trabajo que ejercita un Sindicato en contra de otro y que tie ne por objeto alegar, acreditar y representar el mayor inte-- rès profesional de los trabajadores al servicio de la Empresa por lo que se demanda ante la Junta de Conciliación la Admi-- nistración del Contrato Colectivo del Trabajo.

4. CONFLICTOS ENTRE OBREROS Y SINDICATOS.

Este conflicto tiene por objeto esclarecer las di ferencias entre el sindicato y alguno de sus agremiados, por ejemplo, los sindicatos dentro de los estatutos por medio de los cuales se rige, pueden establecer en los mismos, las ---- causas y procedimientos de expulsión de alguno de sus agremi dos e incluso la imposición de medida disciplinarias en el - caso concreto podemos mencionar el Artículo 371 de la Ley Fe-- deral del Trabajo:

" Art. 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán;

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por -- tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los ca sos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a). La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b). Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente,-

pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la desición de los trabajadores - de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c). El trabajador afectado será oído en - defenza, de conformidad con las disposi-- ciones contenidas en los Estatutos.

d). La Asamblea conocerá de las pruebas - que sirvan de base al procedimiento y las que ofrezca el afectado.

e). Los trabajadores no podrán hacerse re presentar, ni emitir su voto por escrito.

f). La expulsión deberá ser aprobada por - mayoría de las dos terceras partes del -- total de los miembros del sindicato.

g). La expulsión sólo tendrá que decretarse se por los casos expresamente consignados en los Estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de - celebración de las ordinarias y quórum -- requerido para sesionar. En el caso de - que la directiva no convoque oportunamen-

te a las asambleas previstas en los Estatutos, los trabajadores que representen - el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar, y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.
- X. Período de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- XIII. Epoca de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea."

5. CONFLICTOS ENTRE PATRONES.

Este tipo de conflictos la mayoría de las veces comienza por la actividad jurídica de un trabajador, que puede repercutir o dar lugar a un conflicto entre patronos, tal es el caso de la figura jurídica de la SUBSTITUCION PATRONAL, contemplada por el Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

" Art. 41. La substitución de patrón no afectará la realción de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas, de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. "

El término de seis meses a que se refiere - el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajado res. "

6. LOS CONFLICTOS ENTRE SINDICATO Y ESTADO.

Este tipo de conflictos aunque muchas de las clasificaciones no los contemplan, no dejan de ser de carácter - laboral ya que los mismos tienen por objeto el que el sindica to ejerza el derecho de petición al Estado, consistentes en - un sin número de trámites ante la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social, por ejemplo, la petición por parte de un -- sindicato de ser registrado en el Departamento de Asociacio-- nes y Organismos Cooperativos, la obtención de las tomas de - nota del comité ejecutivo del cual se compone el sindicato -- que ejercita el derecho de petición y que en caso de ser nega tiva la respuesta, podrá el sindicato recurrir dichas contes-- taciones a través del juicio de garantías.

Otra clasificación de los conflictos del trabajo-- según el Doctor en Derecho, Baltazar Cavazos Flores,"de acuer do a los intereses en pugna, y de acuerdo a los sujetos que-- en el conflicto intervienen.

De acuerdo a la primera acepción pueden ser; Conflictos Individuales, Conflictos Colectivos, Conflictos Jurídicos y Conflictos Económicos.

Conforme a la naturaleza de los sujetos que intervienen en el conflicto se pueden clasificar; entre Patrones y Trabajadores, entre Patrones, entre Trabajadores, entre Sindicatos, entre Sindicatos y sus miembros, entre sindicatos y -- Terceras personas!"(3)

El Licenciado Euquerio Guerrero, respecto a los conflictos del trabajo manifiesta, que generalmente los conflictos del trabajo por moverse dentro del ámbito de la producción, que es un elemento de la economía, tiene fondo económico, sin embargo, afirma que todos los conflictos del trabajo son de naturaleza jurídica, ya que el régimen de legalidad en el que vivimos, existen normas que permiten el inicio de todo tipo de conflictos y que regula su tramitación, en algunos casos se trata de conflictos preponderantemente jurídicos cuando se trata de lograr la efectividad de una norma jurídica pre-existente, en alguna ocasiones ocurre que la intervención del juzgador crea situaciones económicas distintas a la

(3) CAVAZOS, FLORES BALTAZAR. "35 Lecciones de Derecho Laboral". Editorial Trillas, S.A. Segunda Edición, México, -- Distrito Federal 1982, p. 349.

pre-existente y entonces se hable de conflictos de naturaleza económica, pero en ningún caso dejan de tener todos los conflictos un aspecto jurídico, ya que el estado no puede desentenderse de estos problemas, al contrario busca soluciones, -- están sujetas a las reglas de conducta que forma la legislación escrita o consuetudinaria. (4)

De acuerdo con el Doctor en Derecho Nestor de --- Buen L. en su obra intitulada, Derecho Procesal del Trabajo, - especifica cuales son los conflictos del trabajo que se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, que son los siguientes:

La Ley Federal del Trabajo en sus disposiciones - legales enumeradas por los Artículos 604 y 700, los conflictos que puede conocer la Junta de Conciliación y Arbitraje en razón a la naturaleza de los sujetos que intervienen en el -- conflicto.

" Art. 604. Corresponde a la Junta Federal de --- Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos del Trabajo - que se suscriben entre los trabajadores y-

(4) GUERRERO, EUQUERIO. "Manual de Derecho del Trabajo". --- Ed. Porrúa, S.A. 13a. Edición, México, D.F. 1983, p.409.

patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el Artículo 600, Fracción IV."

" Art. 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de la prestación de servicios;

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios ; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del Contrato.

c) La Junta del Domicilio del demandado.

III. En los conflictos colectivos y de jurisdicción Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del Artículo 606 de

esta Ley, en los conflictos colectivos de Jurisdicción local, la del lugar en que esta ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patrones y trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, - la Junta del Domicilio del mismo."

"En atención a la naturaleza del conflicto la Ley provee los conflictos individuales y colectivos de naturaleza económica, pero omite contemplar los conflictos individuales de naturaleza económica"(5)

D) MEDIOS DE SOLUCION.

Antes de entrar al estudio de las soluciones en los conflictos del trabajo, me he permitido hacer un pequeño

(5) DE BUEN, L. NESTOR. "Derecho Procesal del Trabajo" Ed. - Porrúa, S.A., Primera Edición, México, D.F. 1988, p. 90.

comentario respecto a la visión panorámica de las normas del Derecho Laboral.

Es bien cierto que los fines del derecho dan como resultado la justicia, seguridad jurídica y bien común, y no menos cierto que el conjunto de normas jurídicas de las cuales se compone nuestro derecho, van directamente encaminadas a que los destinatarios de la norma jurídica, cumplan espontáneamente y sin coacción la debida observancia y cumplimiento de las mismas, es decir, satisfacer todos y cada uno de los fines del derecho se basan en la hipótesis de que el destinatario de la norma debería cumplir el derecho por su propia desición sin que para ello implique la necesidad de hacerlo efectivo por la fuerza.

En el Derecho Laboral, visto el completo desequilibrio entre los factores de la producción, y que es el derecho objeto de estudio de este tema, se da curiosamente por la mayoría de los estudiosos del derecho y en especial por la Ley Federal del Trabajo, la marcada diferencia entre el capital y el trabajo, de tal suerte que al manifestarse tal desigualdad el factor capital se siente y considera la parte jurídicamente afectada por la norma laboral, lo que origina constante problema del incumplimiento de las normas de éste derecho, poniendo por siempre a la parte trabajadora y parte patronal en constante conflicto, lo que ha conllevado a buscar-

un sin número de formas tendientes a solucionar tales conflictos.

En este sentido y siendo el derecho laboral eminentemente proteccionista de la clase trabajadora dichas soluciones deben de basarse en el principio de que los derechos consagrados en favor de los trabajadores dentro de la norma laboral, son irrenunciables, situación que esta prevista en nuestra Carta Magna en su Artículo 123, Apartado "A", Fracción XXVII incisos g) y h), que manifiestan;

" Fracc.XXVII. Serán condiciones nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en el Contrato;

g) Las que contribuyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del Contrato o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores."

Situaciones éstas que hacen más complicado el --- cumplimiento del objetivo intrínseco del derecho, ya que como mencionamos con anterioridad, resulta ser que el destinatario de la norma jurídica, cumpla espontáneamente y por su propia decisión con la debida observancia y cumplimiento del derecho.

Sin dejar de tomar en cuenta algunas clasificaciones de los medios de solución a los conflictos del trabajo dadas por los juristas, he de proponer la siguiente clasificación.

SOLUCIONES A LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.

1. SOLUCION DIRECTA ENTRE LAS PARTES.

- a) El pago.
- b) La transacción.
- c) La Convención o Convenio.

2. SOLUCIONES CON INTERVENCION DE TERCEROS.

- a). La Conciliación.
- b) La Mediación.
- c) El Arbitraje.

3. SOLUCIONES MEDIANTE JUICIOS.

- a) Ante Jueces Ordinarios.
- b) Ante Jueces Especiales.
- c) Ante Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1. La solución directa entre las partes, se puede determinar que es la más sencilla y correcta de las mismas - ya que con estas se cumple el objeto principal de derecho, -- que implica que el receptor de la norma cumpla con esta, ocupando su libre y saber entender, clasificandose ésta a su vez en las siguientes formas de solución.

a) El pago, se entiende por pago, la entrega de - la cosa o cantidad debida, o la prestación del servicio a que se había prometido de acuerdo a lo establecido en el Artículo 2061 del Código Civil para el Distrito Federal.

Para el Doctor en Derecho Nestor de Buen L., "en - el mismo sentido podría considerarse dentro de este mismo rubro las formas civiles de extinción de las obligaciones: Compensación, Confusión de Derechos, Remisión de Deuda y Nova---ción, con la advertencia de que la remisión de deuda, en tanto que implique renuncia de un derecho , Artículo 2206 del -- Código Civil para el Distrito Federal, estará suspendida a -- las reservas establecidas en los Artículos 123 de la Constitu

ción Política de México, en su apartado "A", fracción XXVII, - incisos g) y h); So. y 33 de la Ley Federal del Trabajo"(6)

b) La transacción, es un contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones termina una controversia presente o provee una figura, Artículo 2944 del Código Civil para el Distrito Federal, respecto a éste tipo de solución cabe tener en cuenta las mismas observaciones, que en la remisión de deuda, en cuanto que no implicará renuncia expresa del trabajador de los derechos que la Ley consagra en su beneficio, Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

" Art. 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengado, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, - cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser - válido, de erá hacerse por escrito y con tener una relación circunstanciada de -- los hechos que le motiven y derechos ---

(6) Citado por DE BUEN, L NESTOR. "Derecho Procesal del Trabajo". E. Porrúa, S.A., Primera Edición, México, D.F. -- 1988. p. 93.

comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y arbitraje la -- que la aprobará siempre que no contenga -- renuncia de los derechos de los Trabajadores. "

b) La convención o convenio, de conformidad con -- lo dispuesto por el Código Civil para el Distrito Federal en su Artículo 1792, " Es el acuerdo de dos o más personas, para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones ".

Sin embargo en la materia de trabajo éste medio -- de solución puede hacer una aparición únicamente cuando se -- trate de asuntos relacionados con la creación de nuevas condi -- ciones de Trabajo. Ejemplo; el emplazamiento a huelga hecho -- por un Sindicato a efecto de revisar el Contrato Colectivo de Trabajo.

2. SOLUCION CON INTERVENCION DE TERCEROS.

En este tipo de conflictos prevalece la desición -- de los interesados, aún cuando existe la participación de un -- tercero, que aunque no es ajeno, no deside, ni propone solu -- ción al conflicto.

a) La conciliación, la Organización Internacional del Trabajo, define a la conciliación, "como la práctica con --

sistente en utilizar los servicios de una tercera persona o - parte neutral que ayude a las partes en un conflicto a allanarse sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o - una solución adaptada de mutuo acuerdo. "(7)

Para el Doctor en Derecho Nestor de Buen L., la conciliación. " Es el procedimiento para poner fin a los conflictos laborales jurídicos, de intereses individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la relación jurisdiccional. "(8)

Características de la Conciliación:

- . Toda conciliación presume la existencia de un conflicto.
- . La intervención de las partes en la conciliación es decisiva para la solución del conflicto, ya que a ellas corresponde aceptar o no la solución.

(7) Guía Práctica O.I.T. Ginebra, "La conciliación y los Conflictos del Trabajo" Edición Porrúa 1974, p. 4.

(8) Citado por DE BUEN, L. NESTOR. "Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición, México 1988, p. 96.

- . El órgano conciliador se limita a aproximar a las partes facilitando su encuentro y ponga fin a sus diferencias.
- . En la conciliación las partes hacen una concesión recíproca de sus respectivas pretenciones, ello implica que no juzguen elementos de índole jurídico, sino criterios de mutua concesión propia.
- . En la conciliación se pueden ventilar derechos e intereses individuales y colectivos de tipo jurídico, no obstante la trascendencia de encontrar en la conciliación un medio destinado a resolver conflictos de intereses.

b) La mediación. Suele con frecuencia en la práctica confundirse la figura de la mediación con la de conciliar al diferenciar la segunda, tiene como función simplemente acercar a las partes a solucionar el conflicto utilizando su propia decisión sin embargo, en la mediación el tercero que participa en el conflicto tiene función activa formulando proposiciones, de arreglo en base a su experiencia profesional e información recibida, la que no tiene que vincularse necesariamente, con las propuestas de los interesados llegando a concluir que la figura del mediador, es una institución jurí-

dica con características de tipo procesal el cual desempeña una función activa, formulando propuestas de solución entre las partes en conflicto tomando como base para proponer, su experiencia profesional e información recabada, sin que sea necesario vincular sus propuestas de solución, con las aportadas por las partes.

c) El Arbitraje. " Es una Institución oficial que tiene dos objetivos; primero prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo, y segundo presentar a las partes bases para que esos conflictos puedan ser resueltos si se aceptan las mismas, no tienen el carácter de privados, sino de públicos; no es la voluntad de las partes la que organiza y establece, es la disposición de la ley. " (9)

De conformidad en lo dispuesto por el Artículo -- 123 de la Constitución Política de la República Mexicana, la función de arbitros corresponde a las juntas de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes obreros, de patrones y uno del gobierno.

En términos generales el arbitraje es la resolución dictada por un tercero que resulta obligatoria en virtud

(9) ATWOOD, ROBERTO. " Diccionario Jurídico". Editorial y -- Distribuidor, Librería Bazan, México, D.F. 1978, p. 28.

del previo compromiso asumido con las formalidades debidas, - pero esta definición siendo válida para el arbitraje privado, en relación con el Derecho Laboral, éste es de carácter obligatorio ya que es resuelto por Organismos Administrativos con facultades jurisdiccionales.

El Doctor en Derecho Baltazar Cavazos Flores, diferencia el arbitraje de tres formas que son las siguientes:

- " . El arbitraje Potestativo, que deja a la voluntad de las partes la posibilidad de que al no encontrar ellas por sí mismas la solución de su conflicto, recurran a un arbitro que bien puede ser público o privado para que resuelva la controversia.

- . El Arbitraje Obligatorio, deriva de la voluntad expresa de las partes plasmada en un contrato o en la Ley.

- . El Arbitraje Mixto, que no es otra cosa que la mezcla de las dos anteriores, que puede darse - como potestativo para las dos partes, potestativo para los trabajadores y obligatorio para am-

bos por ministerio de ley"(10)

3. SOLUCIONES MEDIANTE JUICIOS.

De todas las posibles soluciones ya mencionadas en el presente estudio, la jurisdiccional es la más concurrida pues constituye la vía de uso más frecuente, a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje con una integración tripartita como lo establece nuestra Constitución Política Mexicana.

La jurisdicción para el Maestro Eduardo J. Couture, conserva distintas acepciones, "una como sinónimo de competencia, como conjunto de poderes públicos y su sentido preciso y técnico de hacer justicia"(11)

El problema consiste en atender la jurisdicción en materia laboral, ya que de acuerdo a su naturaleza jurídica y política de los órganos que tienen a su cargo el ejercicio de ésta función, por ejemplo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puede afirmarse que no forma parte del Poder Judicial, cuya integración la funda el Capítulo IV, del Título

(10) CAVAZOS, FLORES BALTAZAR. "35 Lecciones de Derecho Laboral". Editorial Trillas, S.A. Segunda Edición. México, D.F. 1982. p.p. 359 y 360.

(11) COUTURE, J. EDUARDO. "Fundamentos del Derecho Procesal Civil". Ed. Nacional, S.A. Tercera Edición. México, D.F. 1981. p. 27

Segundo de nuestra Carta Magna, Artículos 94 y 107, es decir, la integración del Poder Judicial y al cual dejan de pertenecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según mandato expreso en la fracción XX del Texto original del Artículo 123 de la Constitución Política de la República Mexicana que en su texto manifiesta:

Las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de representantes, obreros, patrones y uno del gobierno, mismos que constituyen organismos administrativos con facultad jurisdiccional sin dejar de mencionar que aún con características de autonomía tienen marcada vinculación en el Poder Ejecutivo.

De manera que la función jurisdiccional como medio de solución a los conflictos del trabajo pertenece a Tribunales Ordinarios, que perteneciendo al Poder Judicial pueden conocer de conflictos del trabajo, los Tribunales Especiales dedicados exclusivamente al conocimiento de asuntos laborales pero pertenecientes al Poder Judicial y las Juntas de Conciliación y Arbitraje o nada más de Arbitraje a cuyo cargo quede el conocimiento de los conflictos tanto individuales -- como colectivos del trabajo en sus diferentes acepciones.

E) RESPONSABILIDADES.

La conciencia intrínseca de la responsabilidad -- implica la obligación de reparar el daño o perjuicio causado por el hecho de una persona a otra; y la doctrina de la responsabilidad determina que personas y en que circunstancias - están obligadas a la reparación.

De manera que la doctrina a determinado que la -- responsabilidad en el Derecho del Trabajo se basa en cuatro - puntos importantes; la culpa del empresario, la culpa del trabajador, los casos fortuitos o fuerza mayor y los actos de - terceros.

Lo anterior nos ha de servir de antecedente al tema de responsabilidades que me permitirá dar a conocer con - más detalle en el Capítulo Cuarto del contenido del presente estudio, en el cual me he de referir de manera indicativa respecto a la responsabilidad en la cual pueden incurrir las partes en el derecho del trabajo, de manera que en obvio de repeticiones sugiero dar fin al presente capítulo en forma conjunta con la parte final del presente estudio como lo es el capítulo cuarto.

CAPITULO II

LA ACCION Y LA EXCEPCION.

A) LA ACCION.

1. CONCEPTO.

Para el Maestro Eduardo J. Couture, la acción, se define "como el Poder Jurídico que tiene todo individuo de derecho de acudir a los Organos Jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión!"⁽¹²⁾

Acción. (jus persequendi in iudicio quod sibi debetur).

"Es el derecho en ejercicio, el medio legal de hacer valer una pretensión ante la autoridad competente. Es decir, hacer efectivo otro derecho, son tres las acciones: reales, personales y mixtas!"⁽¹³⁾

Este poder al cual hacemos referencia, compete al individuo como tal, es decir, como atributo de su personalidad, tiene un aspecto con características rigurosamente privadas, mediante la acción se cumple la jurisdicción que ya definimos con anterioridad como una función propia del Poder Judicial de desidir el derecho.

(12) COUTURE, J. EDUARDO. "Fundamentos del Derecho Procesal-Civil". Ed. Nacional, S.A., Tercera Edición, México, --- D.F. 1981 p. 57.

(13) ATWOOD, ROBERTO. "Diccionario Juridico". Ed. y Distribuidor Librería Bañan, México D.F. 1978 p. 11.

La acción en sentido procesal puede por lo menos tener tres acepciones distintas:

- a) Como sinónimo de derecho, por ejemplo, cuando se dice que el actor carece de derecho o carece de acción para reclamar y hacer valer como medio de excepción.
- b) Como sinónimo de pretensión, se define como la pretensión válida a nombre de la cual debe promoverse la demanda, de este modo de acepción, se concluye que es el sentido substancial de la demanda y que se podría utilizar independientemente de lo infundado o fundado de la demanda.
- c) Como sinónimo de facultad, se habla de un Poder Jurídico que tiene todo individuo como tal y en nombre del que le es posible acudir ante los Jueces en demanda de Amparo a su pretensión, el hecho de que esta pretensión sea fundada o infundada no afecta la naturaleza del Poder Jurídico de accionar.

Para el Licenciado Francisco Ramirez Fonseca, "la acción es un derecho público subjetivo, mediante el cual se -

requiere la intervención de un tercero, un Organo Jurisdiccional para la protección de una pretensión jurídica, considerando que la acción es el derecho a la jurisdicción!(14)

Dichos los anteriores conceptos y criterios, se puede llegar a la conclusión de que siendo la acción, el derecho del sujeto de acudir a los Tribunales y accionar la función jurisdiccional, también se puede hacer mención a lo previsto en el Artículo 17 de nuestra Constitución Política de la República Mexicana, que en síntesis prohíbe la auto aplicación de la justicia, es decir, nadie puede hacer justicia.

La doctrina en forma uniforme ha considerado que la acción contiene tres elementos los cuales es menester mencionar.

Sujeto activo o actor, al cual corresponde el poder de obrar y el sujeto pasivo o demandado frente al cual -- corresponde el poder de obrar o sobre quién recaerá el efecto de la acción.

(14) RAMIREZ, FONSECA FRANCISCO. "La Prueba en el Procedimiento Laboral" Ed. Impresora Azteca, S.A., Tercera Edición, México, D.F. 1982. p. 52.

2. CLASIFICACION DE LAS ACCIONES.

a) Las acciones puede clasificarse en primer lugar; en acciones civiles, penales y mixtas.

a.1. Las acciones penales, son aquellas en las -- que la escencia del conflicto es de tipo penal, es decir, que el objeto del conflicto -- esta regido por normas de naturaleza penal.

a.2. Las acciones civiles, son aquellas en las -- cuales la característica del objeto del conflicto se rige por una norma de tipo civil.

a.3. Las acciones mixtas, aquellas en las que participan ambas cualidades, lo anterior más -- que una clasificación resulta ser una división racional de la jurisdicción en su aceptación de competencia, en razón a la mate---ria.

b) De otra forma las acciones se pueden considerar, de acuerdo a las pretenciones invocadas en tres grupos -- que son las acciones reales, personales y mixtas;

b.1. Las acciones reales; es substancialmente la-

pretención del actor de ser titular de un -
derecho real.

b.2. Las acciones personales; en forma substan-
cial en la pretención del actor de ser titu-
lar de un derecho personal.

b.3. Las acciones mixtas, aquellas en las que --
participan ambas cualidades, ésta clasifica-
ción de acciones tiene como principal carác-
terística tomar en cuenta los derechos invo-
cados por el accionador.

c) También las acciones pueden ser; petitorias y
posesorias;

c.1. La acción posesoria; se refiere a la preten-
ción del actor de amparar ante los tribuna-
les su derecho de posesión.

c.2. La acción petitoria; se define como la pre-
tención del actor de amparar su derecho de
propiedad.

d) Las acciones también pueden ser; públicas o -
privadas.

d.1. Las acciones públicas; son aquellas promovidas por los Organos del Poder Público, normalmente para ejemplificar se menciona la actividad de los Agentes del Ministerio Público, pero no cabe descartar que la acción sea intentada en primer término por un particular y después conllevada por un Organo del Poder Público, tal y como acontece con la actividad del Agente del Ministerio Público.

d.2. Las acciones privadas, se entiende por oposición a las anteriores, como aquellas que son depositadas por los particulares y que solo éstos pueden conducir las adelante.

e) Las acciones en la última acepción de nuestro estudio pueden ser nominadas e inominadas.

e.1. Las acciones nominadas, se entiende a aquellas a las que la ley le tiene asignado un nombre propio que significa más o menos una aproximación al derecho tutelado al actor, por ejemplo, acción publiciana, posesoria, negatoria, simulatoria, divorcio, y otras.

e.2. Las acciones inominadas, en oposición a la -

definición anterior, son aquellas a las que la ley no les tiene asignadas particularidades específicas.

Por otra parte podemos alegar que la definición de acción en términos generales de derecho es aplicable al derecho del trabajo, con la aclaración de que además de estar elevado, el ejercicio al rango de garantía individual por el Artículo 8 de la Constitución Política de la República Mexicana, tiene protección especial en la fracción XX, apartado "A" del Artículo 123 de la propia Carta Magna al formar Organos Administrativos con función jurisdiccional que protegen el ejercicio de éstas acciones.

El Doctor en Derecho Nestor de Buen L., manifiesta; " La demanda no se confunde con la acción porque es un mero instrumento formal mediante el cual la acción se ejerce, - ni se confunde tampoco con la pretensión porque simplemente - la contiene la pretensión, además puede ampliarse posteriormente en la demanda tanto por acción del propio interesado al incorporar otras peticiones en la etapa de demanda y excepciones, como por iniciativa de la Junta, sin olvidar que la Ley al establecer en el Artículo 685 esa facultad al Tribunal ---

equipara a las acciones con el derecho material en juego!" (15)

Las acciones del Trabajo; pueden ser de condena, -
declarativas, constitutivas y cautelares.

- . Las de condena; implican que el pedimento del -
actor dentro del ejercicio de la acción laboral,
este basado en obtener un laudo destinado a ser
cumplido y ejecutado.

- . Las declarativas; son las que pretenden obtener
con la eficacia de la cosa juzgada, la declara-
ción de la existencia de un derecho.

Las declarativas; cuando tienen, por ejemplo, -
modificar o extinguir una relación de derecho, por ejemplo, -
la acción ejercitada por un sindicato en busca de la modifica-
ción colectiva de las relaciones de trabajo.

Las cautelares; cuando se pretende conseguir --
una resolución provisional que garantice la efectividad del -
derecho sustantivo como el caso de los embargos precautorios.

(15) DE BUEN, L. NESTOR. "Derecho Procesal del Trabajo". Ed.
Porrúa, S.A., Primera Edición, México D.F. 1988, p. 246.

La prescripción de las acciones del trabajo:

Al respecto el Doctor Nestor de Buen L. dice; ---
" Las acciones del Derecho del Trabajo no prescriben, prescribe el derecho material, ya que no obstante la prescripción se puede ir a juicio y la autoridad está obligada a darle trámite, sin que la autoridad pueda invocar la prescripción, que en todo caso debe hacerse valer en la vía de excepción, ya que esta no debe estudiarse juiciosamente de acuerdo con la Corte ". (16)

Sin embargo, de acuerdo con lo que establece la Ley hemos de manifestar, que tal situación se traduce al contenido de los Artículos 516, 517, 518, 519 y 520 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

" Art. 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes."

(16) Idem p. 246.

" Art. 517. Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la Fracción I, la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la causa, desde el momento que se comprueben los errores cometidos, por las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la Fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación."

" Art. 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación."

"ART. 519. Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los Trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de laudos de las juntas de Conciliación y Arbitraje de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o parobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta ---

días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, en patrón dará por terminada la relación de trabajo. "

" Art. 520. La prescripción no puede comenzar ni correr:

I. Contra los incapaces mentales; sino -- cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II. Contra los trabajadores incorporados - al Servicio Militar en tiempo de guerra!"

Las acciones que se pueden ejercitar en el Derecho del trabajo son las siguientes:

Las acciones individuales; son las ejercitadas -- por los trabajadores de acuerdo a la importancia y trascendencia del despido se puede optar por la indemnización constitucional o el cumplimiento del contrato, es decir, la reinstalación Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo I.

" Art. 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su -- elección, que se le reinstale en el trabajo que que desempeñaba, o que se le indem-

nice con el importe de tres meses de salario. "

Una segunda acción que puede ser ejercitada es la de rescisión del contrato por causas imputables al patrón, Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

" Art. 51. Son causas de rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo en patrón, o en caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios al trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo dentro del servicio, en faltas de providdad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajaddor, conyuge, padres, hijos o hermanos;

- III. Incurrir el patrón, sus trabajadores, o sus familiares, 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 al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrado;
- VI. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o su familia ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VII, Sufrir perjuicios causados maliciosamente el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VIII. Comprometer al patron, con su imprudencia o descuido inexcusables, la se-

guridad del establecimiento o de las --
personas que se encuentren en el;

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. "

También puede el trabajador reclamar o ejercitar-
las acciones relativas al tiempo extra, prima dominical, agui
naldo, salarios, vacaciones, prima vacacional, participación-
de utilidades, prima de antigüedad, asignación de trabajo, y-
otras relativas a los riesgos de trabajo.

Las acciones ejercitadas por los patrones en el -
Derecho del Trabajo;

Pocas son en realidad el número de acciones de ti
po individual que puede ejercitar el patrón en materia del --
trabajo.

De acuerdo con el criterio que ha sustentado el -
Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, "lo normal es que el pa-
trón no pueda ser el actor en un juicio o lo que es lo mismo-
no puede ejercitar la acción de rescisión, éstos deben despe-
dir al trabajador y esperar a que llegue la demanda para -

poder oponer excepciones y defensas, pero puede demandar la rescisión ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin separar al trabajador de la fuente de trabajo, en este caso si la acción intentada por el patrón culmina en un laudo ejecutoria do, que le sea favorable en la ruptura de la relación se presenta hasta el momento procesal que de motivo a su ejecución, pero si la acción intentada no prospera la relación de trabajo no se rompe ni suspende. (17)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado en el mismo rubro intelectual 'que existen dos formas de 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 y Arbitraje la rescisión del contrato de trabajo, éstas 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 servicios hasta que la Junta de Conciliación y Arbitraje decreta la rescisión (A. D. 9503/66 Industrias Generales S.A. lo. de Di---

(17) FONSECA, RAMIREZ FRANCISCO. "La Prueba en el Procedimiento Laboral", Ed. Impresora Azteca, S.A. Tercera Edición, México, D.F. 1982 p. 61.

ciembre de 1967, Sexta Epoca Vol. CXXXI p. 11 Tomada de la --
Revista Mexicana del Trabajo),⁽¹⁸⁾

En contra de las ideas antes expuestas se ha llegado a la conclusión de que el ejercicio de la rescisión debe de ejercitarse en la vía de la excepción, o lo que es lo mismo el patrón debe separar del empleo y plantear las excepciones que considere conducentes cuando conteste la demanda entablada en su contra por el trabajador previo cumplimiento en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que arguye:

El patrón deberá dar aviso al trabajador por --
escrito de la fecha, causas o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negara a recibirlo el patrón dentro del término de cinco días a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta su domicilio del trabajador que tenga registrado y solicitando la notificación a éste.

(18) Citado por RAMIREZ, FONSECA FRANCISCO. "La Prueba en el Procedimiento Laboral". Ed. Impresora AZteca, S.A., Tercera Edición, México, D.F. 1982, p. 61.

La falta de aviso al trabajador de la Junta por sí sola, basta para considerar que el despido fué injustificado.

A efecto de no dejar de mencionar lo contemplado en la Ley respecto a las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón me permito transcribir el texto y letra del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

" Art. 47. Son causas de rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el patrón;

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de providad u honradez-- en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, -

sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

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

IV. Cometer el Trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares, 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 perjui---

cios de que habla la fracción anterior --- siempre que sean graves, sin dolo, pero -- con negligencia, tal que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

IX. Revelar el trabajador los secretos de 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 periodo de treinta --- días sin permiso del patrón 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 le trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

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

Las acciones colectivas que pueden ejercitar los trabajadores en materia de Derecho del Trabajo pueden ser; la contemplada en el Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo-

y que no es otra cosa que el ejercicio de la acción con el fin de obtener del patrón la forma de un Contrato Colectivo de Trabajo, através del procedimiento de huelga, Artículo 450 de la Ley invocada, de igual forma son colectivas las acciones que tienen por objeto la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, que bienen a determinar la constitución de nuevas condiciones de trabajo o conquistas de nuevos derechos.

Las acciones colectivas que pueden ejercitar los patrones en materia del trabajo son: Las comprendidas en los Artículos 397, 399, 399bis.; relativas a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, pueden también demandar el otorgamiento del Reglamento Interior del Trabajo Artículo 422 y siguientes, y por último pueden demandar la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, así como la suspensión y terminación de las relaciones laborales.

B) LA EXCEPCION.

1. CONCEPTO.

Excepción, " Es la oposición a la acción ejercitada en la demanda, las excepciones son tres, reales, personales y mixtas, pueden existir entre las más usadas, la excepción dilatoria, perentoria, prejudicial, y la excepción de -- non numerata pecunia, que es la que se opone por parte del -- demandado que niega habersele entregado el dinero que se le -- pidió o sobre el que se ejecuta."(19)

" La excepción, para el Maestro Eduardo J. Couture, es el poder jurídico de que esta investido el demandado, -- que le habilita para oponerse a la acción promovida contra -- él."(20)

La excepción por principio de cuentas, contiene -- tres acepciones diferentes, en primer término, considerada co -- mo el poder jurídico que particularmente es defensa del deman --

(19) ATWOOD, ROBERTO. "Diccionario Jurídico". Ed. Librería -- Bazan, México, D.F. 1978, p. 11.

(20) COUTURE, EDUARDO J. "Fundamentos del Derecho Procesal -- Civil". Editorial Nacional, S.A., Tercera Edición, Méxi -- co, D.F. 1981, p. 89.

dado respecto a la acción que se ejercita en su contra.

En segundo término, la que considera que tiene un carácter material o substancial, es decir, la que alude a la pretensión misma del demandado, por ejemplo, la excepción de pago, compensación, etc..

Y en tercer término la que da a estas excepciones una denominación basada a ciertos tipos específicos de defensa procesal no substanciales, tales como; las dilatorias, perentorias y mixtas, mediante las cuales el demandado puede -- del Juez su absolucíon o liberación de la carga procesal de - contestarla.

La acción como derecho de atacar, tiene una especie de replica en el derecho del demandado a defenderse, es - decir, toda demanda es un medio de ataque y la contestación - a la misma es un medio de defensa por parte del sujeto sobre - el cual recaé el ejercicio de la acción.

La diferencia que existe entre la acción y la excepción no es otra cosa que en la primera se pide la justicia del actor en contra del demandado, y en la segunda, se pide - la justicia del demandado solicitando el rechazo de la demanda.

De tal forma que la acción como la excepción no pueden correr la misma suerte en la sentencia, o procede la primera o procede la segunda, es decir, la segunda es capaz de destruir a la primera, no así en la figura de la reconvencción que en ésta se daría el supuesto de que en ambas la demanda principal como la contrademanda siguieran la misma suerte pero únicamente en el sentido de su improcedencia, parcialmente en la procedencia.

2. CLASIFICACION DE LAS EXCEPCIONES.

La clasificación más usada dentro de nuestro derecho es la que distingue entre las excepciones dilatorias, perentorias y mixtas, ésta clasificación tiende no únicamente a una finalidad de tipo procesal, sino que las relaciones en el proceso habeces tienden a postergar la contestación ya sea que la ataquen directamente provocando una defensa sobre el fondo o que mediante una simple cuestión de fondo o previa se procure la liquidación total del juicio.

- a) Las excepciones dilatorias; son defensas previas alegadas que normalmente versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor, tienden a corregir errores de fácil solución, por ejemplo, efectos legales de la demanda, es decir, evitar un proceso ---

inútil o impedir un juicio nulo, o asegurar el resultado del juicio.

Las características de dilación, para la mayoría de los autores, significa que esta excepción sirve para dilatar el proceso, sin embargo, para algunos otros, resulta claro que no resulta ajeno el resultado al vocablo, pero en esencia su objetivo es postergar la contestación de la demanda.

- b) Las Excepciones Perentorias, no son defensas sobre el proceso, sino sobre el derecho, no -- procuran la depuración de los elementos formales del juicio, sino que constituyen una defensa de fondo sobre el derecho que invoca el actor en el ejercicio de su pretensión.

A diferencia de las dilatorias éstas no tienen -- enunciamientos especiales en los Códigos y no suspenden la -- marcha del procedimiento ya que su resolución se posterga has ta la sentencia, definitiva del asunto y estas excepciones se fundan en circunstancias de hecho y de derecho teniendo por - objeto anular el derecho material o el juicio que hizo valer la pretensión del actor.

- c) Las Excepciones Mixtas, son aquellas que funcionan procesalmente, lo hacen en su acep--

ción de dilatoria y son acogidas con efectos de excepción perentoria.

La Suprema Corte de Justicia en relación a las -- excepciones hechas valer en el proceso del trabajo ha argumentado lo siguiente:

" El demandado al contestar la reclamación inicial del Juicio, debe precisar los hechos constitutivos de sus excepciones opuestas a fin de evitar que la parte actora quede en estado de indefensión al no poder rendir u ofrecer pruebas relacionadas y de no hacerlo así la Junta que conoce del juicio debe abstenerse de tomar en consideración tales -- excepciones que por su impresión hayan sido opuestas."

Amapro Directo 2064/61 Carlos García Pedraza, 29- de Enero de 1962, Unanimidad 4 Votos, Ponente Agapito Pozo. (21)

Del estudio de las excepciones, hemos de manifestar que las previstas para el derecho en general, son aplicables al Derecho del Trabajo y un buen ejemplo de excepción --

(21) Citado por RAMIREZ, FONSECA FRANCISCO. "La Prueba en el Procedimiento Laboral". Ed. Impresora Azteca, S.A. Tercera Edición, MEXICO, D.F. 1982. p. 65.

perentoria es la que opone el patrón, respecto a la demanda de reinstalación de un trabajador, aduciendo que el trabajador fue despedido justificadamente del empleo que venía desempeñando, por haber incurrido éste en alguna de las causales establecidas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Las excepciones dilatorias que puede oponer el patrón en el juicio laboral, se dan, la incompetencia, la litispendencia, la conexidad de la causa, la falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que esté sujeta la acción intentada, la falta de personalidad del actor o capacidad del mismo para comparecer a juicio.

La excepción de incompetencia; en contrario a la excepción tenemos que la competencia puede darse de dos formas: la territorial y la constitucional, el Artículo 123 de la Carta Magna, fracción XXXI del apartado "A" y Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, nos determina la competencia constitucional.

" Art. 527. La aplicación de las normas del trabajo, corresponde a las autoridades federales cuando se trate de:

I. Ramas Industriales;

1. Textil.

2. Eléctrica.
3. Cinematográfica.
4. Hulera.
5. Azucarera.
6. Minera.
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de minerales básicos, - en beneficio de la fundación de los - mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos.
9. Petroquímica.
10. Cementera.
11. Calera.
12. Automotriz, incluyendo autopartes me cánicas y eléctricas.
13. Química, incluyendo la química farma ceutica y medicamentos.
- 14 De celulosa y papel.
15. De aceites y grasas vegetales.
16. Productos de alimentos abarcando ex clusivamente la fabricación de los -- que sean empacados, enlatados o emba sados o que se destinen a ello.

17. Elaboración de Bebidas que sean enlatadas o envasadas o que se destinen a ello.
18. Ferrocarrilera.
19. Madera básica, que comprende la Producción de aserradero y fabricación de triplay o aglutinados de madera.
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso y labrado o de embases de vidrio y,
21. Tabacalera, que corresponde el beneficio y fabricación de productos del tabaco.

II. Empresas.

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
2. Aquellas que actuen en virtud de un contrato o concesión Federal y las Industrias que le sean conexas y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo Jurisdicción Federal, en las aguas territoriales o en las com---

prendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las -- normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afectan a dos o -- más. Entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados -- obligatorios en más de una entidad federativa; y, obligaciones patronales en -- las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo!

Por exclusión de lo narrado en el Artículo anterior, todas las demás que no se contengan, serán competencia de las autoridades de las entidades federativas, es decir, de materia local.

La competencia en razón del territorio la contempla el Artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, ya citado en el capítulo de conflictos de trabajo.

La excepción de litispendencia, procede cuando se tiene conocimiento de la existencia de un juicio identico en-

contra del demandado, ya sea ante la Junta o ante otra, en -- el cual coinciden, actor, acción y demandado.

La excepción de conexidad de la causa, procede -- cuando se identifican en juicios diferentes, las personas y - acciones aunque las causas sean distintas, y cuando las acciones provengan de una misma causa.

La excepción de cumplimiento de plazo, es la ---- excepción que ataca en esencia el cumplimiento del plazo al que este sujeta la relación de trabajo, esta tiene caracteristicas de suspensiva, por ejemplo, cuando un trabajador pretende el pago de aguinaldo antes de que se cumpla el plazo o condición.

La excepción de personalidad o capacidad del actor, procede cuando se percata el demandado de que el actor - carece de la idoneidad de ser parte en un juicio, es decir, - carece de cualidades necesarias para comparecer a juicio o -- acreditar el carácter o representación con la cual se ostenta.

Al efecto el maestro Eduardo Pallares, nos menciona que la capacidad procesal, " Es el Poder Jurídico que otorgan las leyes a determinados entes de derecho para que ejerciten la acción procesal ante los tribunales, todas las perso--

nas gozarán de la garantía a que se refiere el Artículo 17 - Constitucional, que se refiere al derecho de pedir y obtener justicia de los Organos del Estado, encargados de suministrar la, pero no todos ellos pueden ejercitar el derecho, sino únicamente los que tienen capacidad procesal , o sea, el poder de comparecer en nombre propio o en nombre de otra persona ante los Tribunales en demanda de justicia, presentar escritos, pedir pruebas, interponer recursos, asistir a diligencias y - así sucesivamente!"(22)

Así para concluir haremos referencia, que la personalidad conforme a las normas de trabajo, se acredita, en -- términos de los Artículos del 692 al 696 de la Ley Federal -- del trabajo.

(22) PALLARES, EDUARDO. "Derecho Procesal Civil". Ed. Porrúa, S.A. Octava Edición. México, D.F. 1979, p. 132.

CAPITULO III.

LA ACCION RECONVENCIONAL.

A) LA ACCION RECONVENCIONAL.

1. CONCEPTO.

De acuerdo al criterio de varios autores, la recon--
vención, es la demanda que aduce el demandado en contra del
demandante en el mismo juicio y que la demanda es el medio de
hacer valer la acción, o sea, la acción misma materializada en
demanda, debemos de deducir que la reconvención también se ---
ajusta en los mismos conceptos, pues se trata también de una -
acción, únicamente que reconvencional.

Como notas de esencia de la figura de la recon---
vención podemos citar las siguientes:

1. Es la demanda del demandado en contra del deman--
dante inicial.
2. Dicha demanda se propone en el mismo juicio.
3. Es propuesta en el mismo juicio aprovechando la
oportunidad del iniciado en contra del demanda--
do.
4. Dicha demanda reconvencional debe ser resuelta--
por el mismo Juez que conoce de la inicial en -

la misma sentencia.

La reconvencción en cuanto a su pretención es y -- debe ser distinta de la primera demanda, pudiendo tener dicha reconvencción conexidad a la relación jurídica con la demanda principal, denominándose entonces reconvencción " EX EDEM CAUSA " , esto quiere decir, por la misma causa.

Puede darse el caso, como de hecho se da que entre la reconvencción y la acción principal, no haya ninguna relación de conexidad , entonces estaremos frente a la figura jurídica de reconvencción "EX DIVERSA CAUSA", es decir, por -- causa diversa.

Del mismo modo y en razón a que la reconvencción - tiene características de autonomía debe ser y será diferente a cualquier defensa y excepción, con esto trato de explicar que si bien es cierto que ambas se hacen valer en el mismo periodo procesal, también es cierto que son diferentes en cuanto - a su esencia, la primera de ellas es el ejercicio por parte del demandado de una acción que tiene reservada el actor, y - las segundas, son solo medios de defensa respecto a la demanda presentada inicialmente por el actor.

La acción ejercitada por el actor en principio y - la acción ejercitada por el demandado en vía de reconvencción-

son acciones complementarias, ya que mientras existe un sujeto activo en la primer demanda, en la reconvenicional se convierte en sujeto pasivo y viceversa, y aunque las personas parecen ser las mismas, en cuanto a sus intereses son distintas, ya que no es lo mismo actor en la principal que demandado en la reconvenición, y aunque considerablemente sea la misma persona.

Dentro de la reconvenición existe la posibilidad de que en el mismo proceso sirva para la composición de varias litis entre las mismas partes en lugar de una sola, de tal suerte que al encontrarse la parte en contacto con el Juez respecto a la primera de la litis, se puede simplificar la forma de introducción y ahorrarse la citación, respecto a la segunda litis, no es esto más que un juego de palabras que en conclusión se le llama economía procesal.

Para los Maestros Rafael de Pina y Jose Castillo-Larrañaga, la reconvenición tiene esta definición, es " la petición que deduce al demandado contra el demandante, en el mismo juicio al contestar la demanda, ejercitando cualquier acción ordinaria que contra éste le compete ". (23)

(23) DE PINA, RAFAEL Y JOSE CASTILLO LARRAÑAGA. " Instituciones de Derecho Procesal Civil ". Editorial Porrúa, S.A. Decima Edición. México, D.F. 1974. p. 198.

La reconvención según el maestro Demetrio Sodi, - es "El derecho que tiene el reo para ejercitar en contra del actor las acciones que le competen, o sea, la demanda que el demandado aduce en contra del actor ". (24)

En otro sentido la reconvención es la actitud más enérgica del demandado, este no se limita a poner obstáculos procesales o a contradecir el derecho material alegado por el actor en su demanda, si no que, aprovechando la relación procesal existente, formula una nueva pretensión completamente - autónoma contra el actor.

En los juicios en los que llega a producirse la -- reconvención, las partes asumen a su vez la calidad de actores y demandados, una parte es actora en relación con la demanda reconvencional, por esta razón los tratadistas del derecho han llamado a estos juicios como juicios dobles o juicios paralelos.

En la reconvención la nueva pretensión del demandado se expresa en una nueva demanda, que debe oponerse en la misma contestación de la demanda, sin que se confundan, es de

(24) SODI, DEMETRIO. "La Nueva Ley Procesal". Tomo I, Ed. -- Porrúa, S.A. Segunda Edición. México, D.F. p. 196.

cir, que en la misma contestación se debe de contener, por -- una parte, la contestación de la demanda y por otra parte, en forma seguida el demandado se referirá a los hechos y el derecho, afirmando la nueva demanda y manifestando su actitud respecto a las pretensiones del actor en la principal, y por --- otra parte, la reconvencción al ser una demanda nueva debe de contener los mismos requisitos de la primera demanda.

La reconvencción, que es la pretención nueva del - demandado en contra del actor principal, constituye un efecto de vital importancia aclarar, tiene como efecto el que se fallen las dos pretensiones en una sola sentencia que es la -- sentencia definitiva.

La figura de la reconvencción, no es una excepción aunque la misma circunstancia puede dar lugar a proponerla -- pues como dice Chiovenda, una excepción o una reconvencción, - todo depende de la forma en que se haga valer.

Se distingue con claridad la reconvencción de la - excepción, pues mientras la excepción que pertenece a todo -- demandado, tiene por objeto la desestimación de la demanda, - es decir, una declaración negatoria de la demanda en sí, en - la reconvencción el demandado se dirige a obtener la actuación en favor propio de la voluntad de la ley en el juicio mismo, - promovido por el actor.

Por muy variadas que sean las excepciones de que se valga el demandado para excluir la acción del actor, mientras el litigio dentro de los límites de la demanda cuya desestimación pide, no pasarán de ser excepciones ya que la --- excepción tiene por definición los mismos límites de la ---- acción.

La reconvencción es el derecho a la acción que per tenece al demandado, ya que es un derecho autónomo, independiente, es una nueva acción, distinta, aunque algunas veces - ligada a la primera. Al respecto Carnelutti nos manifiesta - que siempre el demandado en lugar de defenderse contra la petición del actor contra ataca, proponiendo contra él una pretención.

"El Tribunal Supremo Español, ha declarado que la reconvencción es una verdadera acción y ha establecido que pue de ejercitarse sin necesidad de emplear fórmula especial, e - inclusive tácitamente, ya que cualquier pretención y cuantos pedimentos se consignen en el escrito de contestación distintos de que se absuelva el demandado, tiene el carácter de reconvencción"(25)

(25) MENENDEZ, PIDAL FAUSTINO. "Elementos del Derecho Procesal Civil". Ed. Reus, S.A. Primera edición, Madrid.--- 1955, p. 231.

El maestro Carnelutti Francisco, ha sostenido, --
" que la mutua petición del reo no excluye la intención del -
actor, sino lo cual es propio de la excepción, y más bien in-
tenta defenderse y retener la misma acción contra otra acción
que tiene cierta especie de compensación."(26)

B) NATURALEZA JURIDICA.

La reconvencción como figura jurídica, surgió por-
la gran variedad de los fueros en épocas muy remotas, trata--
ban unas y las otras de excluirse, y por la dificultad de acu-
dir a los tribunales, dado a las largas distancias que habia-
que recorrer, circunstancias que hacian que el ejercicio ju-
risdiccional tuviera en la variedad de juicios un obstaculo -
para la debida observancia y cumplimiento de las normas lega-
les.

Habiendo desaparecido dichas circunstancias que -
dieron origen a la reconvencción, se señala como fundamento de
esta el beneficio que resulta tanto de la causa pública, co--
mo a los particulares de disminuir el número de litigios, ---

(26) CARNELUTTI, FRANCISCO. "Sistema de Derecho Procesal Ci-
vil". Traducción de Nieto Alcalá Zamora y Castillo, ---
Volumen II. Editorial Uteha, Buenos Aires, Argentina --
1944, p. 689.

principio base de la llamada economía procesal.

Normalmente tendría que ser sustanciada la ---- acción principal y la reconvencción en juicios diferentes y re sueltos por sentencias separadas, de tal forma que si se permite y obliga al actor a acumular en su demanda todas las --- acciones si son del mismo origen, que tenga en contra del de mandado, por las mismas razones se autoriza al demandado a -- acumular en su contestación todas las acciones que tenga en - contra del actor, satisfaciendo con todo esto el principio de la economía procesal.

El Maestro Caravantes, hace alusión al tema, ar gumentando que la reconvencción tiene por objeto que no se --- moleste al actor por el demandado, demandandole ante otro --- Juez, en el cual también apoya el fundamento de la prórroga - jurisdiccional.

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, "la recon-- vención tiene por objeto, la acumulación de autos y acciones- en la necesidad social de disminuir litigios. La ley laboral no autoriza expresamente la reconvencción a la reconvencción -- aunque dada la finalidad que se le atribuye pudiera admitirse por economía procesal."⁽²⁷⁾

(27) TRUEBA, URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho Procesal del Tra bajo" Ed. Porrúa, S.A. Primera Edición, México, D.F. --- 1971. p. 466.

C) ELEMENTOS.

La mayoría de los juristas consideran que los elementos de la reconvencción son los siguientes:

1. Para que tenga lugar la reconvencción es necesario que haya un juicio iniciado en contra del que reconviene.
2. Que el demandado reconveniente haya sido llamado a juicio para que pueda reconvenir, pues no habiendo sido emplazado a juicio, no puede reconvenir o contrademandar, si llegase a notificarse primero la reconvencción dejaría de tener ese nombre.
3. En consecuencia de lo anterior, es que precisamente se entable la contrademanda, por haberse entablado antes la demanda principal.
4. Que la reconvencción se demande en el mismo juicio, porque si se formula en juicio distinto - aún cuando tubiera causa común, con la primera demanda no sería llamada reconvencción, sino demanda en juicio distinto.
5. Que se interponga la reconvencción ante el mis-

mo Juez que previno de la primera demanda, por que si no se propusiera ante el mismo y se propusiera ante Juez distinto, no sería procedente como tal.

Además de los elementos ya mencionados para la procedencia de la reconvencción es necesario la legitimación en causa, o sea, mejor dicho, la facultad en virtud de la cual una acción o un derecho puede ser ejercitado únicamente por quién o contra quién tenga intereses propios.

No procederá la demanda reconvenccional que se entable contra la parte actora en sentido formal, es decir, contra el apoderado o representante legal del actor, pues si bien es cierto, tiene intervención directa en el juicio, no se integra la persona de éste con la persona del actor, como el sujeto legalmente legitimado para hacer uso del derecho de accionar.

Dante Angelotti, en su obra "La Protesa Ciuridica", citado por el Maestro Demetrio Sodi, nos dice "que los caracteres comunes de la pretención (demanda) y la contra prestación (reconvencción) son los siguientes:

- 1) Identidad subjetiva.

- 2) Unidad en la relación procesal entre aquellos en que se desenvuelve la pretensión jurídica y la contra prestación jurídica.
- 3) Identidad objetiva (extensión del hecho jurídico).
- 4) Diversidad de opinión o controversia sobre el derecho a la pretensión de la tutela jurídica.
- 5) Diversidad de declaración, porque cada quién debe aludir a sus propios hechos, dada la autonomía de cada acción.
- 6) Diversidad de intereses, conflicto entre el proponente a la pretensión y el destinatario.
- 7) Diversidad de efectos, la una y la otra pueden ser declaradas, fundadas o infundadas" (28)

(28) SODI, DEMETRIO. "La Nueva Ley Procesal". Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1946. p. 198.

CAPITULO IV.

INEFICACIA DE LA RECONVENCION-

EN EL PROCESO DEL TRABAJO.

A) RESPONSABILIDAD LABORAL.

A efecto de entrar al tema, es necesario argumentar que la responsabilidad como concepto jurídico, es aplicable en sus diferentes acepciones del derecho común, al derecho del trabajo, de tal forma, que la responsabilidad objetiva como la responsabilidad subjetiva, se verifican en la esfera del Derecho Laboral.

Responsabilidad, para el Maestro Manuel Bejarano Sanchez, "Es la necesidad de reparar los daños y perjuicios - causados a otro por un hecho ilícito o por creación de riesgos". (29)

Para el Maestro Mario de la Cueva, "el problema de la responsabilidad sirve para identificar de manera general - la obligación de reparar el daño o perjuicio causado, por el hecho de una persona o de otra y la doctrina de la responsabilidad determina que personas y en que circunstancias están -- obligadas a la reparación". (30)

(29) BEJARANO, SANCHEZ MANUEL. "Obligaciones Civiles". Ed. - Fuentes Impresores, S.A., Tercera Edición. México, D.F. 1991. p. 262.

(30) DE LA CUEVA, MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. 1980. Tomo I, p. 111.

"Indemnización, es el nombre que se le da a la --- obligación de indemnizar daños y perjuicios causados por un - hecho ilícito o por un riesgo creado, indemnizar es dejar sin daño!"⁽³¹⁾

En relación con las anteriores definiciones es me nester mancionar que la falta de cumplimiento y debida obser- vancia de las normas de derecho laboral por cualquiera de -- las partes que intervienen en el conflicto que esto provoca, - traé aparejada la obligación de responder por su cumplimien- to, y si consideramos que indemnizar es resarcir los daños -- causados a una persona por el incumplimiento de una obliga--- ción, en el estudio que nos ocupa, mencionaremos;

Indemnizar a un trabajador es pagarle el importe- de la lesión que se la haya causado en su patrimonio, o bien, el importe de lo que haya dejado de ganar por culpa del pa--- trón, en este orden de ideas, el patrón causa daños al traba- jador cuando deteriora o destruye bienes de éste último tales como herramientas, instrumentos de trabajo, de tal forma que- el monto de la indemnización, tendrá que ser por lo menos el- importe del daño causado, que se habría que determinar en el- caso concreto.

(31) BEJARANO, SANCHEZ MANUEL. "Obligaciones Civiles". Ed. - Fuentes Impresores, S.A. Tercera Edición. México, D.F. - 1991. p. 263.

"Indemnización, es el nombre que se le da a la --- obligación de indemnizar daños y perjuicios causados por un - hecho ilícito o por un riesgo creado, indemnizar es dejar sin daño!"⁽³¹⁾

En relación con las anteriores definiciones es me nester mancionar que la falta de cumplimiento y debida observancia de las normas de derecho laboral por cualquiera de -- las partes que intervienen en el conflicto que esto provoca, - traé aparejada la obligación de responder por su cumplimiento, y si consideramos que indemnizar es resarcir los daños -- causados a una persona por el incumplimiento de una obliga--- ción, en el estudio que nos ocupa, mencionaremos;

Indemnizar a un trabajador es pagarle el importe de la lesión que se la haya causado en su patrimonio, o bien, el importe de lo que haya dejado de ganar por culpa del pa--- trón, en este orden de ideas, el patrón causa daños al trabajador cuando deteriora o destruye bienes de éste último tales como herramientas, instrumentos de trabajo, de tal forma que el monto de la indemnización, tendrá que ser por lo menos el importe del daño causado, que se habría que determinar en el caso concreto.

(31) BEJARANO, SANCHEZ MANUEL. "Obligaciones Civiles". Ed. - Fuentes Impresores, S.A. Tercera Edición. México, D.F. - 1991. p. 263.

El Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo nos-enuncia las indemnizaciones que deberá cumplir el patrón por-despido injustificado, cuando el trabajador opte por la indem-nización contitucional, ésta consistirá en el importe de ---tres meses de salario más los salarios vencidos ocasionados,-si el trabajador opta por la reinstalación al trabajo que ve-nía desempeñando, de acuerdo con el mismo Artículo 48 de la -Ley invocada, solo tendrá derecho al pago de los salarios ---caidos, pero con los incrementos habidos durante el tiempo --que no presto sus servicios por causas imputables al patrón.

Cuando exista la negativa por parte del patrón de reinstalar al trabajador de acuerdo con lo establecido en la-Ley, la indemnización deberá pagarse de acuerdo a lo estable-cido en el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

De igual forma el patrón está obligado a indemni-zar a los trabajadores por las causas a que se refiere el Ar-tículo 51 de la Ley de la materia, y que se refiere a las --causales de la rescisión de las relaciones del trabajo sin --responsabilidad para el trabajador y mismas que deberán ser -indemnizadas de acuerdo a lo establecido por el Artículo 50 -antes dicho.

El Artículo 450 de la misma Ley, nos remite a la-obligación que tiene el patrón de indemnizar cuando la Junta-

sancione o autorece la suspensión de labores, debiéndose tomar en cuenta el tiempo probable de la suspensión de los trabajos.

De la misma manera nos plantea la forma de indemnizar cuando exista en la empresa o establecimiento la implantación de maquinaria y procedimientos nuevos de trabajo que como consecuencia den por terminada la relación laboral a través de la figura de la reducción de personal.

El patrón está obligado a indemnizar por riesgos de trabajo para lo cual deberá de tomarse en cuenta el grado de incapacidad sufrida y su periodo de duración.

El trabajador también es responsable de la falta y cumplimiento del contrato de trabajo, que celebró el patrón y al efecto el Artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo establece:

" Art. 32. El incumplimiento de las normas de trabajo, por lo que respecta al trabajador, sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. "

Lo que quiere decir que la Ley Federal del Traba-

jo no especifica ni contempla situación por la cual el trabajador deba responder en favor del patrón por la falta de cumplimiento de las normas laborales, si no únicamente mediante la responsabilidad civil que se derive, y en relación a la Ley respondería únicamente con el trabajo, del que se podría separar sin responsabilidad para el patrón, de conformidad -- con el Artículo 47 de la Ley Laboral.

B) LA RESPONSABILIDAD CIVIL.

La responsabilidad en materia civil, implica la -- obligación de la reparación del daño y perjuicios causados ya sea por la comisión de una conducta antijurídica culpable y - dañosa, a la que se le denomina hecho ilícito, o ya sea por - la conducta lícita imputable de usar un objeto peligroso a la que la Ley le denomina riesgo creado.

Estas fuentes de la responsabilidad en materia ci vil, traen aparejada una indemnización, que sería de dos mane ras, reparando en naturaleza o en equivalente, es decir, rees tableciendo las cosas al que tenían hasta antes de la comi--- sión del del hecho ilícito o por riesgo creado, o restituyen do en equivalente los derechos o intereses afectados a que -- fueron lesionados.

De acuerdo con el daño que se causa al sujeto en su integridad corporal, ya sea, pérdida de sus miembros, órga nos o algún sentido, o la vida misma, deberá valorarse de --- acuerdo a la tabla de incapacidades en una Ley ajena al Código Civil, la Ley Federal del Trabajo, cuya finalidad fué la - raparación por accidentes de trabajo.

Se puede causar un daño de tipo moral, que por lo general podría llegar a alcanzar una tercera parte del valor-

de los daños económicos causados.

La responsabilidad puede nacer por el ejercicio de un derecho, en el derecho moderno le es llamado abuso de un -- derecho, y esto ocurre cuando la conducta encaminada a hacer -- valer un derecho, perturba intereses vitales protegidos por la norma, ya que ésta actividad perjudica intereses de otro, por ejemplo, el individuo que tiene facultad jurídica de defenderse en juicio, y que opone ante el Juez del conocimiento excepciones y recursos que contempla la Ley, pero que estos se oponen con la intención de aplazar el fallo y se concluye que no se hace el ejercicio de un hecho, sino que se obra contra el -- derecho antijurídicamente, al desnaturalizar el fin de sus facultades jurídicas.

El Maestro Manuel Bejarano Sanchez, argumenta en -- este sentido;

" No sólo es antijurídica la conducta que niega la disposición de la norma de derecho, si no también el proceder que desvirtua el fin de la norma, que conculca los valores sociales que pretende proteger. "(32)

(32) BEJARANO, SANCHEZ MANUEL. "Obligaciones Civiles". Ed. -- Fuentes Impresores, S.A., Tercera Edición. México, D.F. -- 1991. p. 281.

Lo anterior trae como consecuencia la responsabilidad de reparar el daño y perjuicios causados, por la conducta que aprovecha las facultades Jurídicas con el fin de perjudicar o dañar un derecho de otro.

La responsabilidad Civil puede clasificarse de dos formas:

1. La Responsabilidad Objetiva, que se da a través del uso de un aparato peligroso, que aumenta los riesgos de -- provocar daños a los demás, y que dicho uso produzca aprovechamientos aunque no incurra la conducta culpable causante del daño.

De manera que cuando las nuevas herramientas o maquinaria implantada en una Empresa o Establecimiento, producen con su manejo un daño a los demás, el patrón en tales accidentes está obligado a reparar el daño y perjuicio que se pudiera causar de acuerdo con las bases y principios establecidos en - la Ley Federal del Trabajo.

2. La responsabilidad subjetiva, se causa por la - conducta antijurídica, culpable y dañosa, que-- tiene por fuente el hecho ilícito que crea con- ello la obligación fincada de indemnizar de los daños y perjuicios que se pudieran causar.

Así la responsabilidad civil puede provenir de -- la trasgresación de una cláusula, o incumplimiento de un contrato y a este tipo de responsabilidad se le llama contrac---tual, y que obliga al autor la reparación del daño y perjui---cio causado.

Y la responsabilidad que nace de una fuente diferente al incumplimiento de un contrato se le llama extra-contractual y puede provenir en su caso de un delito o cuasi-delito.

La regla, que si alguien viola la Ley culpablemente y causa un daño o perjuicio a otro, deberá por éste sólo - hecho, reparar el daño y perjuicio causado, de tal forma que la responsabilidad civil será siempre de manera contractual - cuando se incumpla la cláusula de un contrato y extra-contragtual, cuando se deriven de causas diferentes al contrato.

INEFICACIA DE LA RECONVENCION EN EL -
PROCESO DEL TRABAJO.

Para poder tratar éste tema, es necesario que se de a conocer en forma simplificada todos y cada uno de los pasos a seguir dentro del procedimiento del trabajo, en su vía ordinaria y que es la que rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, y sólo cuando se haya señalado en la Ley una tramitación especial (Artículo 870 de la Ley Laboral).

Todo procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de partes, la cual se turnará al Pleno o a la Junta Especial correspondiente ese mismo día (Artículo 871 de la Ley Laboral), interrumpiendo con ello el término de prescripción, no obstante, que la Junta sea incompetente.

El Derecho Procesal del Trabajo no exige en forma determinada en las comparecencias y promociones dada la flexibilidad y sencillez del mismo; sin embargo, la demanda deberá formularse por escrito acompañando tantas copias como co-demandados haya para correrles traslado, con el objeto de que conozcan todos y cada uno de ellos las pretensiones del actor (Artículo 872 de la Ley Laboral), y queden debida y formalmente emplazados a juicio.

En éste escrito se deberá expresar, cuando menos, los hechos en que se funden las peticiones y podrá ser acompañado de las pruebas que se consideren pertinentes; pero no se tendrán por ofrecidas si no se ratifican en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en virtud del principio de oralidad que rige el procedimiento laboral.

El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia por lo menos, haciendo notar que al notificar se le entregará al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho para ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare irregularidad en el escrito de demanda, que estuviere ejercitando acciones contradictorias,-

al admitir la demanda le señalarán los defectos u omisiones - en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días (Artículo 873 de la Ley Laboral).

Si los demandados o alguno de ellos no se encuentran legalmente notificados para la primera audiencia, la junta de oficio deberá señalar nuevo día y hora para su celebración, quedando notificados para la nueva fecha , los que hayan comparecido y procediendo a notificar por Boletín o por Estrados a los que habiendo sido notificados no hayan comparecido. Pero si la incomparecencia es por falta de notificación, debe hacerse personalmente (Artículo 874 de la Ley Laboral).

De acuerdo con los Artículos 873 y 875 de la Ley Laboral, la primera audiencia contendrá los siguientes periodos:

- . Conciliación
- . Demanda y Excepciones.
- . Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La etapa conciliatoria o de evenimiento, contendrá las siguientes normas:

- Comparecerán las partes personalmente, sin abogado, asesores o apoderados (es decir, el patrón o el trabajador; en personas morales, el administrador único o el presidente del consejo de administración o cualquier persona a la que se le hubiese delegado la representación legal de la sociedad).

- La Junta intervendrá y exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, ya que constituye un principio fundamental prácticamente de todo el procedimiento laboral y una función importantísima de las autoridades del trabajo.

- Si las partes llegaren a un acuerdo, se terminará el conflicto, la Junta en su caso lo aprobará y dicho convenio surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

- De no haber incurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse a la etapa de demanda y excepciones.

- La Junta por una sola vez y a petición de las -

partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia, a fin de conciliarse y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha.

- De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes pasando a la etapa de demanda y excepciones.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de la Junta de Conciliación, citará a las partes a las etapas únicamente de demanda y excepciones, --- ofrecimiento y admisión de pruebas, dado que la primera etapa ya fue agotada para evitar duplicidad en los periodos del proceso, la Ley lo estableció en esa forma, dada la naturaleza y funcionamiento de las Juntas de Conciliación.

La etapa de demanda y excepciones, desarrollará - de la siguiente forma:

- El Presidente de la Junta exhortará a las partes a que lleguen a un arreglo, en caso contrario, el actor podrá exponer o ratificar su demanda.

- El actor ratificará o modificará su demanda, y la Junta en ese momento, si es un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades, de la demanda que se le haya indicado.

- Posteriormente, el demandado contestará la demanda y entregará copia simple al actor, si no lo hace, la Junta la expedirá a su costa.

- En su contestación el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiendo de referirse a todos los hechos señalados en la demanda, apercibido que para el caso de no hacerlo se le tendrán por admitidos por ser un requisito esencial de la contestación afirmar, negar o controvertir todos los hechos aducidos a la demanda.

- No exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, si oponiere la excepción de incompetencia, dado que si la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda.

- Las partes puede por una sola vez, replicar y -

Contrareplicar, eceptando si lo decean en el --
acto respectivo sus manifestaciones.

- Si el demandado reconviene al actor, ésta pro--
cederá a contestar de inmediato, o bien, la so--
licitud del mismo, la Junta acordará la suspen--
ción de la audiencia, señalando para su conti--
nuación una fecha dentro de los cinco días si--
guientes.

- Al concluir el periodo de demanda y excepciones
se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y -
admisión de pruebas. Si las partes estan de --
acuerdo con los hechos y la controversia queda--
reducida a un punto de derecho, se declara ce--
rrada la instrucción. (Artículo 878 de la Ley--
Federal del Trabajo).

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, -
conforme el Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, debe--
celebrarse bajo las normas siguientes:

1. Primeramente el actor ofrecerá sus pruebas, --
inmediatamente despúes, el demandado ofrecerá--
sus pruebas pertinentes y podrá objetar las --
del demandado. Las objesiones son los obstacu

los o razones jurídicas por las cuales no debe de admitirse una prueba, bien por ser ociosa o intrascendente o por no estar ofrecida conforme a derecho, o bien, porque algún documento se objetare en cuanto a su contenido y forma.

II. Las partes puede ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte; en la inteligencia de que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para que pueda reanudarse a los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de éste plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas conforme a derecho, observando las normas del capítulo respectivo; la propia Ley establece la forma y términos en que las partes deben de ofrecer sus pruebas mediante el sistema de que son admisibles todos los medios de prueba.

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolve--
rá inmediatamente sobre las pruebas que admita
y las que desechen.

La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las -
pruebas, se señalará día y hora para la celebración de la au-
diencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro-
de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso,-
se giren los oficios necesarios para recabar los informes o--
copias que deberá expedir alguna autoridad o exhibir persona-
ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los --
apercibimientos señalados en la Ley; y dictará las medidas --
que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se -
puedan desahogar todas las pruebas que se hayan omitido.

Al concluir el desahogo de pruebas, formulados --
los alegatos, previa certificación del Secretario en el senti-
do de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el au-
xiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, es decir,-
se declara la conclusión de la actividad-procesal de las par-
tes, para que el Tribunal dicte el fallo respectivo y dentro-
de los diez días siguientes formulará el proyecto de resolu--
ción o el dictamen en forma de laudo, los cuales se encuen---
tran establecidos en el artículo 885 de la Ley Federal de ---
Trabajo, con excepción del extracto de los alegatos formula--
dos, ya que estos son un resumen del juicio hecho por las ---

partes, que puede o no ser tomado en consideración dada su -- propia naturaleza.

Para que se pueda oponer la reconvección es necesario que exista un juicio ya inicial en contra del que reconviene, porque de lo contrario, no existiendo ningún juicio en contra de quién reconviene, éste no tendría el carácter de de mandado, ni la demanda que aquél entable se podría llamar reconvección.

El Maestro Nestor de Buen, siguiendo las ideas de Pallares, en relación a lo que es la reconvección, "considera que en realidad es una contrademanda que por economía procesal debe hacerse valer al momento de contestar la demanda --- principal, y asimismo afirma " es ese sentido la reconvección debe satisfacer los mismos requisitos de la demanda previstos en el artículo 872, presición de los hechos y peticiones, con la posibilidad de acompañar las pruebas de quién reconvenga - considere pertinentes, pero es claro que si el demandado que reconviene es el patrón, la Junta no tendrá porque mejorar la demanda en los términos del Segundo Párrafo del Artículo 685- ni advertir de sus obscuridades o vaguedades."(33)

(33) DE BUEN, L. NESTOR. "Derecho Procesal del Trabajo". Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1988. p.p. 344 y 345.

Trueba Urbina, "...se hará valer en el acto en -- que se conteste la demanda previamente a la contestación de -- la reconvencción se habrá un periodo conciliatorio entre -- las partes, y terminado podrá el reconvenido producir su con-- testación o solicitar se señale nuevo día y hora para hecer-- la; de manera que si no se logra un avenimiento sobre la re-- convencción, ésta debe de ser contestada por el actor en los - mismos términos, que la ley previene para contestar la deman-- da, tanto en el fondo como en la forma escrita u oral."(34)

La reconvencción, conforme lo establece la fra---- ción VII del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, de-- be ser propuesta en la etapa de demanda y excepciones, ya que transcurrida ésta etapa n rocesal sin que se haya reconvenido ya no se podrá reconvenir más en este juicio.

Es importante tomar en consideración que el funda-- mento principal de la reconvencción en el Derecho Civil, es el beneficio que aporta tanto a la causa pública como a las par-- ticulares de disminuir el número de litigios, contrubuyendo - con el principio de economía procesal.

(34) TRUEBA, URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho Procesal del Tra-- bajo". Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A. México,-- D.F. 1971. p. 466.

Dentro de la esfera del Derecho del Trabajo, considero que es inconveniente la figura jurídica de la reconversión, pues es visto que en la práctica, en ningún momento esta figura jurídica contribuye al principio de economía procesal, en atención de que no pueda compararse la naturaleza del Derecho común con la naturaleza propia del Derecho del Trabajo, es decir, mientras que en aquél se tutelan derechos particulares, en este se tutelan derechos sociales, proteccionistas y reivindicatorios de la clase trabajadora. En esos términos, no es posible que tenga el mismo alcance la reconversión en el derecho común que en el Derecho del Trabajo.

Así tenemos, dentro de la práctica laboral forense y en especial en el ámbito de los conflictos individuales que se ventilan mediante el procedimiento ordinario, es común que la parte demandada (patrón) reconvenga a la parte actora (trabajador) otras prestaciones como el pago de deudas contraídas por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con excesos, productos adquiridos por el trabajador producidos por el propio patrón, así como también prestaciones derivadas de la responsabilidad del trabajador por el incumplimiento de las normas de trabajo, sin que el Tribunal laboral que llega a tener conocimiento de éstas demandas reconventionales llega a resolver el fondo de la misma, ya que únicamente en los laudos que emitan y en sus puntos resolutivos se concretan a decir; " Por lo que hace a la demanda reconve

nal planteada por la parte demandada, a la misma se dejan a - salvo sus derechos para que los haga valer en la vía y forma correspondiente. "

Una de las razones por las cuales los Tribunales del Trabajo se abstienen de resolver las demandas reconvenionales, porque carecen de competencia para ello, pues como podremos recordar los Tribunales Laborales tienen ciertas limitaciones de jurisdicción en cuanto al objeto, como es el caso de no poder conocer de las responsabilidades de los trabajadores por el incumplimiento de las normas del trabajo, tal y como se desprende de lo que establece el último párrafo del Artículo 5o. Constitucional y 32 de la Ley Federal del Trabajo, que estableciendo el primero de ellos lo siguiente:

" La falta de incumplimiento de dicho contrato, - por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a lo correspondiente de responsabilidad civil, sin que en ningún - caso pueda hacerse coacción sobre su persona. "

Ya se ha dicho que es frecuente que la parte patronal, demandado en juicio individual que se ventila en la vía ordinaria, reconvenga al trabajador-actor prestaciones de rivadas del trabajo, siendo aceptadas por el tribunal laboral del conocimiento, inclusive contestarlas por el trabajador reconvenido, en donde también las partes ofrecen pruebas-

que son desahogadas, ocasionando con ello una prolongación --
inecesaria del procedimiento, ya que al momento de emitirse -
el laudo correspondiente no son resueltas.

Por lo que respecta a las demandas reconvenciona-
lesen las cuales la parte patronal-demandado, reclama del tra-
bajador-actor deudas contraídas con él, es importante tener -
presente lo que establece la norma jurídica proteccionista de
la clase trabajadora contenida en la fracción XXIV del aparta-
do "A" del Artículo 123 Constitucional y fracción I del Artícu-
lo 110 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen:

" Fracc. XXIV. De las deudas contraídas de los --
trabajadores a favor de sus patrones, de
sus asociados, familiares o dependientes
sólo será responsable el mismo trabaja-
dor, y en ningún caso y por ningún moti-
vo se podrá exigir a los miembros de su-
familia, ni serán exigibles dichas deu-
das por la cantidad excedente del sueldo
del trabajador en un mes."

" Fracc. I. Pago de deudas contraídas con el pa-
trón por anticipos de salario, pagos ---
hechos con exceso al trabajador, errores,
pérdidas, averías o adquisición de arti-

culos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el patrón y el trabajador, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo."

Es importante tomar en consideración lo que el Profesor Nestor de Buen nos dice: " Una disposición cuya interpretación ha provocado algunos conflictos, es la contenida en la fracción I del Artículo 110. El problema se plantea en dos dimensiones. En primer término; en cuanto a los trabajadores de salario mínimo los cuales, evidentemente no podrán recibir anticipos del salario (y no cabe duda de que son los que más lo necesitan) y, en segundo lugar, por lo que hace a las responsabilidades de los trabajadores que exceden del importe de un mes de salario. ¿ Son exigibles por el excedente ? . "

En realidad la prohibición de la Ley impide que a los trabajadores de salario mínimo se les pueda otorgar prestamos o anticipos, al menos con la pretensión de que su importe pueda serles deducido del salario. En otro sentido, tampoco podrán participar de sociedades cooperativas y de cajas de

ahorro, porque la fracción IV, hace valer la misma regla en el sentido de que sólo se les podrá descontar el treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

La prohibición de descontar en el caso de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisiciones de artículos producidos por el establecimiento, más del importe de un mes de salario se ha establecido en el sentido de que otorga una especie de condenación por la diferencia. Tal criterio se desprende de la frase: " La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes..." que obviamente se refiere a la deuda y no al descuento. Este tiene un tratamiento especial, como puede verse en el texto.

El problema podría resolverse con esa interpretación, en términos generales, pero resulta inaplicable en hipótesis especiales. Es el caso de que, por ejemplo, de los créditos hipotecarios que algunas empresas otorgan en forma directa a sus trabajadores, a bajo costo y en plan de servicio de interés social y de aquellas deudas que deriven de aquella responsabilidad penal a cargo del trabajador y en perjuicio de la empresa (abuso de confianza, fraude, etc.).

La Corte ha dictado, observando el criterio que sustentamos ahora, la siguiente ejecutoria.

El Artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone:

" Las deudas que el trabajador contraiga con el patrón, con sus asociados, familiares o dependientes, sólo serán exigibles hasta por una cantidad equivalente a un mes de salario. Esto es, que sólo tratándose de deudas contraídas por el trabajador con las personas a que este precepto se refiere, la cantidad que le es exigible no debe ser mayor del salario que haya devengado en un mes; de tal manera que ésta no tiene vigencia cuando el trabajador es responsable de la pérdida de una suma de dinero propiedad de su patrón y, por tanto, en este caso debe responder del total de la cantidad extraviada, pues no es lógico, justo ni jurídico, que dicha pérdida la soporte el patrón en su patrimonio. (Amparo Directo 3184/72. Ferrocarriles Nacionales de México, 10 de Junio de 1974) ". (35)

De acuerdo a lo que establece la fracción XXIV -- del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y la fracción I del Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, sostenemos que las demandas reconventionales planteadas por los patrones ante los tribunales del trabajo en los cuales se reclamen deudas contraídas por el trabajador por concepto de anticipos de

(35) Citado por DE BUEN, L. NESTOR. "Derecho del trabajo" -- Tomo II, Sexta Ed. Editorial Porrúa S.A. México, D.F. - 1985. pp. 227 y 228.

salario, pagos hechos con exceso o artículos adquiridos por el trabajador producidos por el propio patrón que excede del importe de un mes de salario, éstas serán improcedentes ya -- que en ningún momento ni por circunstancia alguna los Tribuna les laborales podrán condenar al trabajador a pagar una cantidad mayor a la de un mes de salario.

Podría llegarse a considerar que cuando en las de mandas reconventionales se reclame el pago hasta por la cantidad de un mes de salario, éstas contrademandas serían proce-- dentes en este orden y siendo que el objeto principal de este estudio profesional es la derogación de la figura de la recon vención en nuestro derecho del Trabajo, es de proponerse que el patrón pueda hacer efectivo su derecho en contra del traba jador, para reclamarle el pago del mes de salario a que se re fiere la Ley, a través de los procedimientos especiales que - se encuentran devidamente contemplados en el Capítulo XVIII - Título XIV, de la Ley Federal del Tráabajo, ya que son la for- ma m^{ás} breve de solucionar éstos conflictos, en atención a - su naturaleza y cuantía.

De lo anterior podemos concluir que de acuerdo -- con el estudio en referencia, la ineficacia de la reconven--- ción en el proceso del trabajo, no se observa de otra forma - que la limitación a la responsabilidad de los trabajadores, - debidamente contemplada en la Ley Federal del Trabajo, y de -

la responsabilidad de carácter civil misma de la que conocerá únicamente los Tribunales del Orden Común, y no así las autoridades laborales, consecuentemente la ineficacia de la reconvención en el proceso del trabajo debe derogarse de la rama de éste derecho de estudio.

Siendo la figura de la reconvención el objeto --- principal del presente estudio profesional y que la misma intenta a todas luces contra los principios procesales de celeridad y economía y dada su ineficacia al momento de su promoción en los juicios de éste orden y toda vez de que en su paso encuentra limitaciones tales como las narradas en el presente capítulo, me permito emitir a mi favor las siguientes conclusiones.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El origen de los conflictos del trabajo es sin duda el constante incumplimiento de las normas del trabajo, en la mayoría de las veces por la parte patronal, da la marcada referencia por las normas del trabajo en favor de la clase trabajadora.

SEGUNDA.- La solución a los conflictos del trabajo en la mayor parte de sus casos se da por la intervención de la autoridad administrativa designada por la Ley como lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

TERCERA.- La acción es el Poder Jurídico del --- cual está investido todo sujeto de derecho, de acudir ante -- los Tribunales para reclamar la satisfacción de una preten--- ción y la excepción que no tiene más limite que la propia --- acción resulta en esencia la oposición a la acción y que es - la facultad del demandado a defenderse de la acción intentada en su contra.

CUARTA.- La reconvención como figura jurídica, sin confundirla con la excepción es la demanda del demandado en contra del actor, la que se promuebe en el mismo juicio y precisamente en la etapa de demanda y excepciones y ante el mismo Juez que emplaza la demanda principal o demanda del ---

actor.

QUINTA.- La naturaleza jurídica de la reconven--
ción resulta tanto de la necesidad de disminuir el número de
litigios, como la de hacer efectivos los principios procesa--
les referentes a la celeridad y economía procesal, es decir,
la causa pública de hacer efectivo el ahorro procesal.

SEXTA.- La responsabilidad que resulta en el de--
recho del trabajo es exactamente la aplicable al derecho co--
mún, es decir, las acepciones de responsabilidad y que el de--
recho común contempla y estudia son y serán aplicables en el
ámbito del Derecho del Trabajo.

SEPTIMA.- El trabajador de acuerdo con el Artícu--
lo 32 de la Ley Federal del Trabajo, por el incumplimiento de
las normas que ésta Ley contempla por lo que hace a éste, só--
lo obliga a su responsabilidad civil, sin que en nungún caso
pueda ejercerse coacción sobre su persona.

OCTAVA.- De conformidad con la fracción I, del -
Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, el pago de las --
deudas contraídas por el trabajador, por anticipos de sala---
rio, pagos hechos con exceso, pérdidas, averías o adquisición
de artículos producidos por la empresa o establecimiento, la--
cantidad exigible a éste, por los anteriores conceptos en ---

ningún caso podrá ser mayor el importe de los salarios que -- devengo en un mes y el descuento que se pacte con el patrón -- no será mayor al treinta porciento del excedente del salario -- mínimo.

NOVENA.- Del estudio de las dos últimas conclu-- siones, sostengo que la figura jurídica de la reconversión, -- sobra en el ambito del derecho del trabajo ya que si bien es -- cierto, que el trabajador está obligado a responder civilmen-- te del incumplimiento de las normas del trabajo, también es -- cierto, que por las obligaciones que contraiga con el patrón, -- resulta una evidente limitación a dicha responsabilidad, lo -- que da lugar consecuentemente a la ineficacia de la reconven-- ción en el proceso del trabajo.

DECIMA.- No obstante que la Ley es clara y marca -- los límites procesales, en la vida práctica las autoridades -- del trabajo cuando el objeto de la reconversión revasa el pa-- go de la cantidad a que se refiere la fracción I del Artículo -- 110 de la Ley Federal del Trabajo, conocen indevidamente de -- ésta al grado tal que otorgan el derecho al trabajador para -- contestar, ofrecer y desahogar pruebas y resolviendo además -- dicha cuestión, en la que al final sin resultar procedente el -- tramite de la reconversión dejan a salvo los derechos del ac-- tor en la reconversión para que los haga valer en la vía co-- rrespondiente.

DECIMA PRIMERA.- De tal suerte que la figura de la reconvencción en materia laboral, además de detentar en contra de los principios procesales del derecho como lo son la celeridad y la economía procesal, va en contra de la naturaleza jurídica de la propia figura de la reconvencción y que es la de disminuir los litigios, en tal virtud, esta figura deberá desaparecer del ámbito del derecho del trabajo tal y como lo propongo a través de este trabajo profesional y precisamente por la vía de la derogación.

DECIMA SEGUNDA.- A efecto de encontrar una posible solución a la excepción que contempla la Ley que contradice lo propuesto por el suscrito, solo basta mencionar que el patrón podrá reclamar las obligaciones contraídas por el trabajador y mismas a las cuales se refiere la fracción I, -- del Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, a través de los procedimientos especiales y que se contemplan en el Capítulo XVIII, Título XIV de la Ley Federal del Trabajo, ya que éstos son la mejor y más breve manera para solucionar los conflictos de menor cuantía, y en que la especie son una limitación a la responsabilidad por parte del trabajador, motivo -- por el cual a la fecha presumo no ha desaparecido la figura jurídica de la reconvencción en la más veces citada esfera del Derecho del Trabajo.

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

LEYES.

- 1.- " CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS"
Primera Edición
Editorial ALCO, S.A., México 1986.
- 2.- " LEY FEDERAL DEL TRABAJO "
Septima Edición.
Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
México, 1986.
- 3.- " LEY FEDERAL DEL TRABAJO "
Primera Edición.
Editores Mexicanos Unidos S.A.
México, 1988.
- 4.- " LEY FEDERAL DEL TRABAJO "
TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE.
57a Edición Actualizada.
Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.

DICCIONARIOS.

- 5.- ATWOOD, ROBERTO.
" Diccionario Jurídico "
Editorial y Distribuidor, Librería Bazan,
México, D.F. 1978.

- 6.- DE PINA, RAFAEL.
" Diccionario de Derecho ".
Quinceava Edición.
Editorial Porrúa S.A., México 1988.
- 7.- DE TORO Y GISBERT MIGUEL.
" Pequeño Larousse Ilustrado ".
Tercera Tirada,
Editorial Larousse, Francia 1964.
- 8.- PALLARES, EDUARDO.
" Diccionario de Derecho Procesal Civil ".
Decima Edición,
Editorial Porrúa S.A., México 1977.

LIBROS.

- 9.- BECERRA, BAUTISTA JOSE.
" El Proceso Civil en México ".
Sexta Edición,
Editorial Porrúa S.A. México 1977.
- 10.- BEJARANO SANCHEZ MANUEL.
" Obligaciones Civiles ".
Tercera Edición,
Editorial Fuentes Impresores, S.A., México D.F. 1991.
- 11.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL.
" La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo ".
Segunda Edición,
Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1976.

- 12.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL.
" Derecho Procesal del Trabajo ".
Segunda Edición.
Editorial Trillas, S.A. de C.V. México 1989.
- 13.- CARNELUTTI, FRANCISCO.
" Sistema de Derecho Procesal Civil ".
Traducción de Nieto Alcalá Zamora Y castillo.
Volumen II, Editorial Uthea, Buenos Aires Argentina-
1944,
- 14.- CASTONERA, J. JESUS.
" Manual de Derecho Obrero ".
Cuarta Edición,
México 1964.
- 15.- CASTONERA, J. JESUS.
" Procesos del Derecho Obrero ".
Primera Edición,
Imprenta Diñat, s.f., México.
- 16.- CAVAZOS, FLORES BALTAZAR.
" 35 Lecciones de Derecho Laboral "
Segunda Edición,
Editorial Trillas S.A., México D.F. 1982.
- 17.- CUTURE, J. EDUARDO.
" Fundamentos del Derecho Procesal Civil ".
Tercera Edición,
Editorial Nacional S.A, México D.F 1981.

- 18.- DE BUEN, L. NESTOR.
" Derecho del Trabajo ".
Tomo II, Sexta Edición.
Editorial Porrúa S.A. México 1985.
- 19.- DE BUEN, L. NESTOR.
"Derecho del Trabajo ".
Tomo I, Sexta Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México 1986.
- 20.- DE BUEN, L. NESTOR.
" Derecho Procesal del Trabajo ".
Primera Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México 1988.
- 21.- DE LA CUEVA, MARIO.
" El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo ".
Tomo I, Decima Edición.
Editorial Porrúa, S.A., México 1985.
- 22.- DE PINA, RAFAEL Y CASTILLO LARRANAGA JOSE.
" Instituciones del Derecho Procesal Civil ".
Decima Edición.
Editorial Porrúa, S.A., México 1974.
- 23.- DE PINA RAFAEL.
" Curso de Derecho Procesal Civil ".
Primera Edición.
Editorial Botas. México 1952.

- 24.- GARCIA MAYNEZ EDUARDO.
" Introducción al Estudio del Derecho ".
23a. Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México 1974.
- 25.- GUERRERO, EUQUERIO.
" Manual de Derecho del Trabajo ".
Treceava Edición.
Editorial Porrúa, S.A., México 1983.
- 26.- MENENDEZ, VIDAL FAUSTINO.
" Elementos del Derecho Procesal Civil ".
Primera Edición.
Editorial Reus, S.A. Madrid 1935.
- 27.- MUÑOZ, RAMON ROBERTO.
" Derecho del Trabajo ".
Primera Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México 1970.
- 28.- PALLARES, EDUARDO.
" Derecho Procesal Civil ".
Octava Edición.
Editorial Porrúa S.A. México D .F.
- 29.- PORRAS, Y LOPEZ ARMANDO.
" Derecho Procesal del Trabajo ".
Textos Universitarios, S.A. México 1970.

- 30.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.
" La Prueba en el Procedimiento Laboral ".
Tercera Edición,
Editorial Nacional S.A. México D.F. 1982.
- 31.- SODI DEMETRIO.
" La Nueva Ley Procesal ".
Tomo I, Segunda Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México 1946.
- 32.- TAPIA, ARANDA Y LOPEZ.
" Derecho Procesal del Trabajo ".
Quinta Edición, e.e., México 1976.
- 33.- TRUEBA, URBINA ALBERTO.
" Nuevo Derecho del Trabajo ".
Sexta Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México 1981.
- 34.- TRUEBA, URBINA ALBERTO.
"Nuevo Derecho Procesal del Trabajo ".
Primera Edición.
Editorial Porrúa S.A. México 1971.