

321309

UNIVERSIDAD del TEPEYAC

11
203

ESCUELA EN DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO
CLAVE No.3213

PARA EL DESARROLLO TOTAL



ANALISIS DEL DERECHO DEL TRABAJO ASI COMO DE SUS ACCIONES

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
BERNARDA ARACELI RUIZ MIJANGOS
ASESOR DE TESIS
LIC. CESAR GONZALEZ AGUIRRE
CEDULA PROFESIONAL 85333600

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.

INDICE

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO

EL DERECHO DEL TRABAJO.

	PAGS.
I. ANTECEDENTES HISTORICOS.	
A) EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD	2
1. GRECIA	3
2. ROMA	5
B). EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA.	5
C). INDIVIDUALISMO Y LIBERALISMO	10
D). EL DERECHO DEL TRABAJO DESDE EL SIGLO XIX HASTA NUESTROS DIAS.	11

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

I. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.	17
A) ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.	39
B) CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO	43
C) NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO	45
D) FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	48

CAPITULO TERCERO

LAS ACCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

I. LA ACCION EN GENERAL	54
II. LA ACCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.	60
III. CLASIFICACION DE LAS ACCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.	62

CAPITULO CUARTO.

ANALISIS DE LAS ACCIONES.

	PAGS.
I. ANALISIS DE LAS ACCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO	66
A) LAS ACCIONES INDIVIDUALES	
1. DE LOS TRABAJADORES	
2. DE LOS PATRONES.	
B). LAS ACCIONES COLECTIVAS	78
1. DE LOS TRABAJADORES	
2. DE LOS PATRONES.	
CONCLUSIONES	98
BIBLIOGRAFIA	101
LEGISLACION.	104

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

En nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, se presentan en la práctica, una serie de numerosos conflictos que se suscitan entre los trabajadores y los patrones, como en cualquier rama del derecho en donde existe parte y contraparte, existiendo el Derecho Procesal del Trabajo para dirimir esas controversias.

Al decidir desarrollar el tema "Análisis del Derecho del Trabajo así como de sus Acciones" no pretendo elaborar un profundo estudio jurídico y doctrinal de dicho tema, sino por el contrario lo hago con el afán de investigar y concluir desde mi particular punto de vista, las causas y motivos que probablemente impulsaron a nuestros legisladores a establecerlas y a manifestar según nuestro punto de vista, las fallas, aciertos y posibles ediciones que como reformas a nuestra Ley pudieran introducirse para lograr una mejor aplicación de las normas jurídicas de nuestro Derecho del Trabajo -- por parte de las autoridades a quienes corresponde la misma, -- en caso de que nuestras observaciones y opiniones sirvieran a tal propósito, para una mayor y efectiva impartición de la Justicia en esta rama.

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

CAPITULO PRIMERO

EL DERECHO DEL TRABAJO.

I. ANTECEDENTES HISTORICOS.

- a) El Derecho del trabajo en la antigüedad
 - 1. Grecia.
 - 2. Roma.
- B) El Derecho del trabajo en la Edad Media
- C) Individualismo y Liberalismo
- D) El Derecho del trabajo desde el siglo XIX hasta nuestros días.

A) EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ANTIGÜEDAD.

El Derecho del Trabajo, nace propiamente en -- el siglo pasado, sin embargo en otras épocas ha existido un Derecho del Trabajo, pues a partir del momento en que la esclavitud es suprimida, se inicia el trabajo libre, con el -- cual los hombres comenzaron a prestar sus servicios mediante contratos regulados por el Derecho, pero que, en realidad, -- eran distintos del actual Derecho del Trabajo.

Como antecedentes más remotos del Derecho del -- Trabajo podemos encontrar los siguientes:

I. Grecia. La estructura de la población griega fué idéntica a la de todos los pueblos de la antigüedad. La esclavitud -- marcó en ellos una división profunda; el hombre libre o rico tenía la libre disposición de su persona y de sus bienes, -- era un sujeto de derecho, miembro o ciudadano de su Estado.

Frente a él, el esclavo carecía de personalidad -- era un bien patrimonial y objeto de relación jurídica, de -- cuya vida disponía el propietario.

Los esclavos eran una masa indiferenciada, homo -- génea, como cualquier mercancía, mientras el hombre libre -- tenía clases sociales determinadas por una diferente ocupación.

Entre las ocupaciones de los hombres libres -- destacan: El sacerdocio, constituido por los sacerdotes y las -- personas que hacían vida de templo como los escribas, fisi--cos, legos etc., los nobles o personas que mantenían relacio -- nes más o menos estrechas en la corte tales como; los conse--jeros, cronistas y agentes etc., trabajadores del campo, ar--tesanos, mercaderes, pequeños y grandes propietarios, quie--nes en términos generales constituían la población libre ac--tiva que con más o menos amplitud hechaban mano de la esclavitud.

vidad. A consecuencia del menosprecio que sufrían los esclavos hubo en Grecia rebeliones de éstos pero de poca significación.

Debido a la división que había entre los hombres libres y los esclavos la práctica de un oficio en Grecia, fué vista con desprecio por los hombres libres; y aún cuando el trabajo en Grecia era indigno e impropio del ciudadano, los artesanos griegos no fueron escasos.

Se tiene noticia de que éstos se agruparon y --- constituyeron asociaciones de oficio, bien para actuar en política bien con fines de ayuda mutua.

A este tipo de asociaciones no les preocuparon los problemas de trabajo de sus agremiados, ni los de las -- personas que tenían a su servicio y que fueron por regla general esclavos por lo que entonces en Grecia no existieron las Leyes de Trabajo.

2. Roma. En roma a pesar del gran adelanto que observa en todas las instituciones de derecho privado, no hay ni siquiera el antecedente más remoto en cuanto a Derecho del Trabajo dado que al igual que en Grecia se consideró el trabajo como una actividad indigna del ciudadano que debía quedar sólo del esclavo.

En la antigüedad le era negada la calidad de persona a todo aquel que prestaba sus servicios, por considerársele -- como una cosa de la que disponía libremente el amo, al formar parte de su patrimonio.

Debido a esta diferencia social tan marcada, en Roma se suceden los fenómenos humanos más importantes de la historia la fusión, primero de patricios y plebeyos, después de romanos y -- extranjeros y por último, de hombres libres y esclavos.

Los colegios "Collegia Epificum", estaban formados -- por artesanos de un mismo oficio, tenían fines mutualistas y religiosos y daban asistencia a socios y familiares, pero carecían de -- una orientación laboral, en Roma los oficios cobran una importan-- cia singular por razón de que se desprecia su ejercicio, ya que -- muchos de ellos eran necesarios para mantener al ejército bien --- equipado. Roma contó siempre con una población industrial consti-- tuída por los artesanos, lo cual explica la antigüedad de los co-- legios y asociaciones de artesanos de un mismo oficio.

La primera interpretación oficial en la vida de los colegios nos la proporciona la concesión de ciertos privilegios, -- Cervio Tulio, a las asociaciones de artesanos que fabrican ropa -- y armas para el ejército.

Estos colegios tuvieron una apariencia de asociación profesional, pero sin ninguna trascendencia en el mundo jurídico -- laboral, su ingreso era voluntario e inclusive los esclavos podían formar parte de ellos, tenían libertad para dictar sus estatutos +

con la condición de que quedaran bajo la vigilancia del Estado y no podían constituirse ni disolverse sin autorización.

Dichos "Colegios de Artesanos", eran organizaciones que tuvieron su nacimiento en el reordenamiento de la ciudad emprendido por Cervio Tulio, y encontramos, que en un principio tenían un carácter más bien religioso y mutualista que profesional, eran instituciones privadas que no gozaban de personalidad jurídica propia, ni podían poseer bienes propios. Este grupo de artesanos como ya se mencionó anteriormente realizaban un mismo oficio pero fueron hechos a un lado por los trabajos de los esclavos por lo tanto tuvieron que ponerse a sueldo a los agitadores políticos, lo que provocó que, cuando el Emperador Julio César llegó al poder los disolviera,

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

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

B) El Derecho del Trabajo en la Edad Media.

En la edad media, podemos encontrar como Derecho del Trabajo, las reglas acerca de la organización y funciona

1. CASTORINA J. JESUS. "Manual de Derecho Obrero" Editado por el autor, México 1973, p.29.

miento de las corporaciones, enfocándolas desde el punto de vista de los productores, sacrificando su bienestar a la persona de los trabajadores.

Diremos que en la Edad Media fue la renovadora de las relaciones entre el que trabaja y el que recibe el servicio, aun cuando la idea de suponer que a un ser humano podría considerarse como una cosa sin juicio sin voluntad y sin libertad de la que disponía enteramente aquel que no tenía más méritos en sí mismo que el de gozar de algunos recursos que le permitieran adquirir lo que estaba a su alcance para sobrevivir.

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

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

Las reglas dictadas, eran en realidad normas protectoras del interés de los maestros y del taller del - - -

que eran propietarios, sin embargo, cabe hacer la aclaración que en la rama del trabajo minero si existió un verdadero -- Derecho del Trabajo, en razón de que las minas exigen un empresario o representante a cuyas órdenes trabaja una pluralidad de obreros, en algunas ciudades los gremios llegaron a administrar justicia, pero los Tribunales estaban integrados con maestros, sin que los compañeros y los aprendices estuvieran representados legalmente.

Las corporaciones estuvieron formadas originalmente sólo por patrones, posteriormente se admitieron a los compañeros u oficiales y a los aprendices, prohibiéndose a los compañeros y aprendices formar asociaciones distintas. -- Las corporaciones no tuvieron la misma importancia ni guardan idénticas situaciones en los diferentes países, ya que en algunos alcanzaron a influir inclusive en la vida pública.

La corporación tiene carácter eminentemente patronal, por lo que puede comparársele con los sindicatos de trabajadores actuales. Tenían personalidad jurídica y sus fuentes de ingresos eran las cuotas, multas, donaciones, rentas, legados y otras. Obligan a sus integrantes a prestar juramento cuando ingresaban, tenían un carácter religioso y mutualista, con una protección hacia sus miembros.

La época de mayor importancia de las corporaciones fueron los siglos XV y XVI, entrando después en franca decadencia. Es difícil señalar en forma precisa una causa de la desaparición de las corporaciones en los diversos países por sus diferencias, sin embargo se señalan como las principales, el descubrimiento de América; los grandes descubrimientos; la nueva estructuración del Estado; nuevas corrien --

tes filosóficas; el cambio de una economía de la ciudad por una economía nacional; la Revolución Industrial, etc.

Es indudable que se experimenta una evolución al ser substituida la economía de la ciudad por la economía nacional, surge el liberalismo económico sostenido principalmente por fisiócratas y los clásicos ingleses dando lugar al advenimiento de la burguesía.

Empieza a encontrar eco el individualismo, preocupando por sobre todo el individuo, siendo los teóricos del Derecho natural los sostenedores de que la sociedad es un agregado humano que deba tender a la realización de los valores individuales, propugnando por una libertad absoluta del individuo, claro es que todas las instituciones tendrían a garantizar este individualismo y paralela a esta corriente surge el materialismo jurídico.

Desaparecen los poderes de los señores feudales, se consolida el Estado, se tiene una concepción más precisa de éste, subordinándose todo al monarca.

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

Con la desaparición de las corporaciones, se presenta la sociedad con dos grandes grupos que han de ser irreconciliables; poseedores y desposeídos, formando parte de los primeros los comerciantes, los productores incluyendo a los industriales, nace la gran industria trayendo como consecuencia la concentración de grandes capitales; por otra parte y constituyendo un gran sector de la población, desposeídos, los trabajadores, los que solamente contaban con único patrimonio "Su energía". Otra de las consecuencias que trae la industrialización es la concentración de grandes núcleos de población.

Ya antes habíamos dicho que en 1776 Turgot con su edicto hizo desaparecer las corporaciones de Francia, pero sin atender a un criterio social, sino casi en forma exclusiva a la producción, ya que fue una medida protectora a la propiedad y no al trabajo.

Este edicto fue derogado a la caída del ministro, tendiendo las corporaciones a reorganizarse pero el medio ya no era propicio. Por lo que el 17 de marzo de 1791, fue votada una Ley por la asamblea nacional francesa, mediante la cual se suprimen todos los privilegios de las profesiones y se establece la libertad del ciudadano para escoger la profesión u oficio que considere que le conviene pagando el precio de la patente que recibiera.

La Ley de Yves le Chapelier de 14 de junio de 1791 prohíbe toda asociación o coalición bajo el pretexto de defensa de los intereses comunes.

Proclamados el individualismo como postulado filosófico y el liberalismo como dogma de la economía quedó el individuo con la facultad de seleccionar la profesión o el oficio que le conviniera y teniendo la libertad para pactar las condiciones sobre las cuales presentaría el servicio. A este principio se agregó el de la igualdad considerándose iguales tanto el que prestaba el servicio como el que lo recibía.

Debido a las condiciones en que se encontraba el trabajador francés a principios del siglo pasado, se formaron en los años de 1821 y 1839 diversas asociaciones secretas de forma casi-masónica; "Los amigos de la verdad", "Los amigos del pueblo", "La sociedad de los Derechos del Hombre", etc.

En Francia estallaron dos movimientos huelguísticos, el de Lyon de 1831 y el de los trabajadores de la seda en 1834, siendo de gran importancia el de 1831 ya que los trabajadores dominaron la ciudad por varios días, teniendo que luchar en contra del ejército.

C) INDIVIDUALISMO Y LIBERALISMO

En esta etapa todos los hombres eran igualmente libres, en la que cada quien perseguía su propia utilidad por lo que se dejaba a cada persona desarrollarse liberalmente, sin más limitaciones que el no impedir a los demás idéntica libertad. El Derecho es la norma que regula la coexistencia de las libertades y la misión del Estado, por lo tanto, consiste en garantizar a cada hombre la esfera de libertad que el Derecho le concede. Apareció la oposición entre el proletariado y -----

la burguesía, en virtud de que prosperaba la industria, cerrándose así los pequeños talleres, por lo que el artesano fué a buscar ocupación a las fábricas de la burguesía.

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

D) EL DERECHO DEL TRABAJO DESDE EL SIGLO XIX HASTA NUESTROS DIAS .

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

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

En la Epoca de la Revolución Francesa hasta las revoluciones europeas de mitad de siglo, el estado adoptó ciertas medidas de tipo asistencial, generalmente aisladas y que tenían como finalidad el proteger a los menores trabajadores y el reducir la jornada de trabajo, los decre-

tos expedidos por los Estados Europeos se referían exclusivamente al trabajo industrial. En la elaboración de aquellas normas legales, los obreros tuvieron escasa participación.

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

Como resultados del movimiento de ideas y del despertar de las conciencias de los políticos, se promulgó en Inglaterra una Ley que procuraba condiciones más para que las demás legislaciones, como las Leyes de Prusia, consignaran un principio más humano en el tratamiento a los obreros, y el 9 de mayo de 1839 se dictó la primera Ley del Trabajo, posteriormente la mayoría de los Estados Alemanes generalizaron la expedición de Leyes sobre trabajo, prohibiendo el trabajo de los niños menores de 8 a 10 años, el trabajo nocturno de los niños y jóvenes, concediendo a los niños tiempo para ir a la Escuela, fijando el domingo como día de descanso semanal previendo un principio de vigilancia de las condiciones de higiene en los centros de trabajo.

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

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

Los trabajadores sabían que el mejoramiento de -- las condiciones de trabajo no vendrían del estado, lo cual -- tendría que ser obra suya, así la coalición, la huelga y la asociación profesional dejaron de ser figuras delictivas y -- apoyadas en estas conquistas, los trabajadores en Europa -- lucharon porque se reconociera la existencia legal de sus -- asociaciones y sindicatos, y por la elaboración de los contratos colectivos y a través de él la creación de mejores -- condiciones de prestación de los servicios, sin embargo, -- aunque el Estado reconoció la legitimidad de las organizaciones sindicales, los empresarios lucharon por hacer fracasar las huelgas y por evitar la firma del Contrato Colectivo.

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

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

También surge en esta época la organización Internacional del Trabajo, que se ocupó entre otras cosas del bienestar de la clase trabajadora.

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

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

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

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

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

I. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

- A) Antecedentes historicos del Derecho del Trabajo en México.
- B) Concepto del Derecho del Trabajo
- C) Naturaleza del Derecho del Trabajo
- D) Fuentes del Derecho del Trabajo.

I. El Derecho del trabajo en México. El estudio de los antecedentes sobre el Derecho del trabajo en México para su mayor comprensión, se ha dividido en cuatro grandes épocas siendo - las siguientes:

- a) Período azteca
- b) Período colonial
- c) Período independiente
- d) Período contemporáneo (desde la Constitución de 1957)

a) Período azteca. Existe gran carencia de datos, dado que los principales testimonios que se tienen son los conquistadores o misioneros que los ha puesto a nuestro alcance, bastante deformados a su gusto.

A la llegada de los españoles se encontraban ocupando el territorio además de los aztecas o mexicas, los tecpanecas y los acolhuas que formaban la triple alianza, sin poderse delimitar exactamente el territorio de cada uno de estos - pueblos.

Los aztecas habían superado la etapa primitiva de la economía familiar, entrando en una economía de la Ciudad, - que en últimas fechas apuntaba hacia una economía nacional al hacer un intercambio no sólo dentro de los pobladores del Anáhuac, sino con los pueblos circunvecinos.

Los aztecas estaban divididos en dos grandes núcleos; poseedores y no poseedores, formando parte de los primeros: Los guerreros, los sacerdotes, y los comerciales o pochtecas.

Formaban parte de los no poseedores: los macehuales (matzehuales).

La clase de los guerreros gozó siempre de los más altos privilegios. El Rey debía pertenecer a esa clase y contar en su abono hazañas de guerra, los miembros del consejo eran también de la clase de los guerreros; la burocracia en su totalidad emanaba de ella.

Sobre la clase guerrera recaían dos funciones fundamentales, gobernar y hacer la guerra.

La clase de los sacerdotes, tan importante como la de los guerreros tenían a su cargo la práctica de los ritos y ceremonias religiosas y como era la que se comunicaba con las divinidades y los dioses intervenían en los más mínimos detalles de la vida del pueblo azteca y toda actividad del Estado estaba vinculada o determinada por esas relaciones, dando por resultado que la clase sacerdotal gobernaba indirectamente a la población azteca.

Económicamente eran clases ociosas que ejercían una verdadera tiranía sobre el común del pueblo.

Los comerciantes o pochtecas, tuvieron gran influencia en el desarrollo del pueblo azteca ya que comerciaban incluso con pueblos no sojuzgados; siendo verdaderos señores, con jefes propios, con jurisdicción exclusiva, con facultades suficientes -- para organizar los mercados, en fin se trataba de una clase acomodada dentro de los poseedores.

Los no poseedores o matzehuales. La agricultura fue la principal fuente de riqueza de los aztecas y sobre los no poseedores o matzehuales, recae la obligación de cultivar la tierra no sólo para subsistir sino para el sostenimiento de las casas -- privilegiadas.

Las actividades manuales, generalmente eran desarrolladas por la gente común y excepcionalmente por los señores, con carácter de obreros libres que llegaron a convertirse en verdaderas profesiones. Los matzehuales tenían el derecho de ofrecer sus servicios en mercados, alquilándose y prestando sus servicios a las -- órdenes de quienes los contrataban generalmente los hijos heredaban las profesiones de los padres, sin merecer atención el trabajo por parte de los aztecas.

Los esclavos, adquirían su condición de tales por la guerra ó por sanciones impuestas que implicaban la pérdida de la -- libertad, así los esclavos, generalmente eran prisioneros de guerra de los pueblos que sojuzgaban, aún cuando sacrificaban a algunos de ellos, los que resultaban objeto de una sanción a los cuales se --

a los cuales se les imponía un castigo como consecuencia de la comisión de cierto hecho sancionable, como; el robo, los tahuares y los juzgadores, los tridores así como a sus hijos, parientes y todos los conocedores del hecho, el deudor en caso de insolvencia y la ociosidad.

Sin embargo al emplear la palabra esclavo, no se trata de asimilar al esclavo como se conocía en Roma, al que se le asemejaba a una cosa y con el cual se podían realizar todos los actos jurídicos que sobre las cosas se llevan a cabo. No, - el esclavo entre los aztecas tenía personalidad propia, jurídicamente se le regulaba, como persona podía adquirir y enajenar bienes, tener mujer e hijos, los cuales nacían libres y la mujer no adquiría tal condición.

De lo anterior se llega a la conclusión que el esclavo no estuvo sujeto a una capitis diminuto media ni a capitis diminuto maxima, sólo se le sujeto a una capitis diminuto minima, es decir, el esclavo sólo sometía su fuerza de trabajo para éste, pero nunca sometía su persona.

La forma de adquirir la libertad también se simplificaba, el esclavo que era puesto a la venta, adquiriría su libertad por el sólo hecho de refugiarse en el palacio real o el templo sin que nadie pudiera impedirselo, la evasión también era otra forma de liberación así como el perdón.

Los mayeques carecían de bienes, en general se equiparan a los siervos de la edad media, los cuales eran transmitidos en unión de la tierra, ya que se encontraban ligados a la porción de terrenos que cultivaban, que generalmente era propiedad de nobles ya que sólo los nobles tenían la potestad de enajenar la tierra.

Los mayeques prestaban sus servicios personales beneficiando con su actividad sólo a los propietarios.

Los tlamenes también llamados tamenes, que se dedicaban exclusivamente a la carga, esta actividad tenía que realizarse por hombres a falta de animales domésticos, para trabajos de esta índole. Eran considerados como una clase social diferentes a las demás, que respondía a una necesidad social, siendo utilizados sus servicios exclusivamente para la carga y el transporte.

En síntesis, podemos afirmar que en el pueblo azteca, salvo los nobles todos estaban obligados a trabajar.

Los matzahuales, los esclavos, los mayeques y los tlamenes eran los que trabajaban y producían, se llega a hablar inclusive de un principio gremial, de una contratación de los matzahuales que ofrecían su trabajo en los mercados, pero los aztecas no tuvieron preocupación por el que laboraba quedando sin protección, por lo que en el estudio de las instituciones laborales arroja un saldo negativo.

b) Período Colonial. Explicaremos que al iniciarse la colonia, se desconocía la gran industria, por lo que, los trabajadores tenían que sujetarse a los distintos ordenamientos. Así nos encontramos a la esclavitud, la encomienda, las ordenanzas de gremios y las cofradías.

La esclavitud y la encomienda, fueron los sistemas - implantados por los conquistadores a su llegada Hernán Cortés hizo de inmediato el reparto de tierras, apareciendo la esclavitud; la encomienda se consideró originalmente como una merced real en favor de los conquistadores para cobrar los tributos de los indios que se les encomendara por su vida y la de un heredero, con la obligación de cuidar el bien de los indios, tanto en lo material - como en lo espiritual así como el habitar y defender las provincias, en donde estuvieron radicados.

La encomienda aparentemente tuvo por objeto librar - de la esclavitud a los aborígenes, pero produjo un resultado contrario, ya que se convirtió en el peor sistema de explotación a - que se sujetó a nuestros antecesores.

Con la encomienda se trató de substituir el trabajo forzado por el tributo, estando obligados todos a contribuir en - favor del encomendero, a cambio de que éste les impartiera ins - trucción religiosa, los defendiera y en fin procurarse tanto por su bien material como espiritual, sin ofender en su persona, lo que

se convirtió en una verdadera farsa, siendo tal el abuso que se cometió en contra de nuestros aborígenes que se prohibieron las encomiendas en el año de 1524. A gestión de Fray Bartolomé de las Casas se dictan las "LEYES NUEVAS" en el año de 1542 que prohibían cargar a los indios que los llevaran a pesquerías. Pero en año de 1545 fueron revocadas dichas leyes.

Las leyes de indias, nuestros historiadores y juristas han dado poca importancia a dichas Leyes, y cuando se trata de investigar sobre antecedentes de nuestras instituciones, casi se olvidan del contenido de ellas, no obstante que constituyen un auténtico Código del trabajo.

Se desconoce por muchos de nuestros juristas actuales la gran trascendencia que tuvieron las Leyes de indias, ya que se consignaron entre otras:

1. Libertad de trabajo, pudiendo sólo mediante -- convenio obligar a nuestros aborígenes a prestar trabajos personales.
2. Se consagran una serie de Derechos en favor de los indígenas a los que se debería dar trato humano.
3. El salario debería de ser justo y acomodado, -

precisamente que el objeto del salario debía de ser el que permitiera vivir y sostenerse de su trabajo, así como de que se les dieran buenos tratos.

4. Se prohíbe el pago del salario en especie, señalándose como día para la percepción del mismo el sábado de cada semana y en forma personal "En propia mano".
5. El trabajo de la mujer queda regulado, haciéndose la distinción entre la mujer soltera y la casada - respetándose la patria potestad y la autoridad marital.
6. Se establece el descanso semanal con pago de salario, disfrutándose del domingo de cada semana.
7. En materia de lo que hoy entendemos por seguridad-social se funden cajas de comunidad, con diversas finalidades como son en auxilio de viuda, huérfanos e inválidos, creándose diversos hospitales.
8. Se dictan una serie de disposiciones para que hubiese higiene en el trabajo, adoptándose algunas medidas en relación al trabajo.

Las ordenanzas de Gremios. Estas estaban formadas y -

formuladas por el cabildo de la Ciudad de México y confirmadas por el Virrey; bien puede equipararseles a un Derecho a una Ley como cuerpo legislativo, son de lo más meticolosas y detalladas, conteniendo cada ordenanza una serie de previsiones en todos los aspectos, tanto en lo que se refiere a personas, procedimientos técnicos y administrativos, habiendo casos en los cuales hasta se estableció el procedimiento "Técnico-Industrial" a observar para el uso de ciertas materias primas.

Es indudable que las ordenanzas de gremio influyeron en forma determinada en la mayoría de los oficios que se ejecutaban expidiéndose desde el año de 1561 hasta 1769, concediéndose hasta la fecha cuarenta ordenanzas entre los años que se citan, de muy variado índole ningún oficio que quedará al margen de dichas ordenanzas.

El gremio de la colonia fué asimilado por diversos autores al gremio de la edad media, siendo constituido por maestros a exclusión de aprendices y compañeros, estableciéndose en las mismas ordenanzas una serie de garantías para los maestros, a efecto de evitar la competencia en cuanto a precios, adquisición de materias primas, número de establecimientos. Las ordenanzas constituyeron un privilegio para los maestros, que generalmente fueron españoles.

En la ciudad de México, tuvo un gran incremento al régimen corporativo, aún cuando es necesario aclarar que no sólo se

preocuparon los productores de aquella época de satisfacer al mercado local sino además todos los lugares circunvecinos y algunos más distantes.

De las ordenanzas se difícil precisar su naturaleza jurídica dado forma un cuerpo complejo, debido a que contenían una serie de prevenciones de la más variada índole, pero no fijaban condiciones de trabajo sino excepcionalmente sin perder el fin para el fueron dictadas.

Las cofradías. Estas se constituían espontáneamente sin ninguna presión, con ciertas formas de sociedad, que la fe mantenía unidas por el culto religioso. Cada oficio tenía su cofradía.

Formaban parte de las cofradías todos los que intervenían en la producción, fuesen maestros, compañeros o aprendices con una finalidad religiosa y mutualista, que conmemoraba tradicionalmente a su santo patrón y con pequeña importancia dentro del terreno laboral.

c) Período independiente. Hablaremos que este período, se inicia con dos históricas y significativas proclamas, las cuales fueron hechas por los dos más importantes líderes del movimiento libertario, dichas proclamas son:

El Bando de Don Miguel Hidalgo y Costilla, de 6 de diciembre de 1810 dado en la ciudad de Guadalajara, por medio del

cual abolió la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios.

Don José Morelos y Pavón presentó al congreso de Apatzingán las bases constitucionales relativas al trabajo y el reparto de las tierras.

La otra proclama es: los sentimientos de la Nación ó 23 puntos en los que se hablaba ya de justicia social. Dicha proclama fue dada por Don José María Morelos y Pavón, para la Constitución de Apatzingán.

Al lograrse la Independencia de México se rompió con la metrópoli y se proscribió la esclavitud. Pero la organización por corporaciones, gremios y cofradías, subsistió quedando en vigor las diversas ordenanzas dictadas durante la colonia sosteniéndose todo lo relativo al trabajo. Con las anteriores consideraciones, es de concluirse que la libertad del trabajo quedó consagrada, esto fue aprovechado por el español, el criollo y el mestizo acomodado para vilipendiar a toda la población indígena.

La serie de luchas intestinas que tuvo que vivir todo el pueblo mexicano durante la primera mitad del siglo XIX fueron obstáculo para que los gobernantes se preocupasen del problema obrero.

d) Período contemporáneo. (desde la Constitución de 1857). Don

Juan Alvarez, presidente interno de la República Mexicana, convocó a un congreso constituyente el 16 de octubre de 1855, con el fin de darle a México una nueva Constitución, misma que después de acalorados y brillantes debates, fue aprobada el 5 de febrero de 1857, estableciéndose en el artículo transitorio que empezaría a regir a partir del 16 de septiembre del mismo año.

La Constitución de referencia, consagra un cuerpo ordenado de principios rectores, para la Nación Mexicana dejándose notar la huella de las corrientes filosóficas que imperaban en aquella época como son: el individualismo y el liberalismo. Por lo anterior, el Constituyente de 1857 no tuvo una idea integral acerca del Derecho del Trabajo.

A pesar de ello no faltó un diputado Constituyente que con gran institución jurídica alcanzó a prever el problema de las clases trabajadoras este fue Ignacio Ramírez, siendo precisamente en el seno del Constituyente en donde éste gran pensador expuso la situación en que vivían los trabajadores, misma que no fue aceptada debidamente por la asamblea.

Legislación del imperio. El efímero imperio de Maximiliano alcanzó a promulgar una serie de disposiciones en relación con la materia laboral, teniendo un objeto más histórico que práctico su comentario.

A continuación transcribo los artículos 69 y 70 del "Estatuto del Imperio Mexicano".

ARTICULO 69.- "A ninguno puede exigirsele servicios gratuitos a forzados sino en los casos que la Ley lo disponga."

ARTICULO 70.- "Nadie puede obligar sus servicios - personales, sino temporalmente y para una empresa determinada, los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores ó a falta de ellos, de la autoridad política."

Las Leyes reglamentarias son:

1.- "La junta protectora de las clases menesterosas, del 10 de abril de 1864"

2.- "Ley sobre trabajadores, del 10. de noviembre de 1865."

3.- "La Ley sobre policía general de Imperio del 10. de noviembre de 1865 con especial mención de los artículos 262 y - 263."

La junta protectora de las clases menesterosas. Con una apariencia de institución, era una oficina para recibir las quejas de todo aquel que prestaba servicios de carácter personal.

La Ley sobre trabajadores. Quedó contenida en 21 artículos, esta Ley establecía una jornada de trabajo, descansos semanales y obligatorios, la minoría de edad y el trabajo de los menores; la obligación de pagar el salario en moneda corriente, protección al salario, la obligación de proporcionar habitación a los - trabajadores, que las deudas contraídas por los trabajadores sólo

serán exigibles a éstos con ciertas limitaciones, asistencias medicas y medicinas, la obligación de construir y sostener escuelas, - medidas de higiene, labores de inspección a cargo del Estado. Y -- una serie de sanciones para casos de incumplimiento.

Antes de la promulgación de nuestra Constitución, - hubo una Leyes que trataron sobre la materia de Derecho del Trabajo y ante las cuales tenemos las siguientes:

La de riesgos profesionales, de José Vicente Villada del año de 1904; del Estado de México y la de 1906, de Bernardo -- Reyes de León.

La Ley de José Vicente Villada estableció:

1.- "La presunción en favor del trabajador de que todo -- accidente debía presumirse de trabajo entretanto no se probará que había tenido otro origen; sentó pues las bases de la teoría del -- riesgo profesional."

2.- "Las indemnizaciones consistían en dar medio pago durante tres meses."

3.- "En caso de fallecimiento el patrón debía cubrir el -- importe de quince días de salario y los gastos del sepelio."

4.- "La Ley se aplica tanto a los accidentes de trabajo -- como a las enfermedades profesionales," y;

5.- "Se adoptó el principio de la irrenunciabilidad de -- los Derechos del trabajador."

La Ley de Bernardo Reyes sólo contempló los accidentes del trabajo; adoptó la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo; libraba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima; con relación a las incapacidades existía un porcentaje; si era temporal se pagaba el 50% del salario ó si era parcial permanente se pagaba del 20 % al 40 % del salario durante un año y si la incapacidad era total se pagaba el salario de dos años, en caso de muerte el pago era de diez meses a dos años de salario según las cargas del trabajador.

En ésta enumeración de importantes leyes anteriores a nuestra Constitución, no debemos de mencionar un documento de gran importancia y trascendencia histórica como lo es; El programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, , el cual constituye el primer mensaje de Derecho social del Trabajo a los obreros mexicanos. Fue escrito por lo hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado Rivera, Rosalfo Bustamante y Antonio I. Villareal, el primero de julio de 1906 en San Luis Missouri.

A continuación transcribo algunos puntos de este programa:

1.-"Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo."

2.-"Prohibir en lo absoluto el empleo de niños meno-

res de catorce años."

3.-"Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones de trabajo."

4.-"Obligar a los patrones y propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza de éste exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios."

5.-"Declara nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos."

En Gobierno de Francisco I. Madero, publicó el 18 de diciembre de 1911 la Ley que creó el departamento de trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.

La exposición de motivos de la iniciativa de esa Ley presenta uno de los cuadros más completos de los problemas de trabajo de nuestro país.

En Veracruz, Cándido Aguilar, por decreto de 26 de agosto de 1914, establece las juntas de administración civil, en sustitución de las autoridades políticas del antiguo régimen para conocer o dirimir las quejas entre patrones y obreros, ayendo a los representantes de gremios y sociedades y al inspector del Gobierno, pero sin fisonomía de tribunales laborales. El 19 de octubre de 1914 expide el decreto en el que confirma la competencia de esas Juntas y dispone la limitación de la jornada de trabajo -

a nueve horas , la obligatoriedad a descansar los días Domingos y fiesta nacional y la retribución mínima de los peones de campo.

Manuel D. Dieguez, en Jalisco el 2 de septiembre de 1914 establece el descanso dominical y la jornada de nueve -- horas. Posteriormente, Manuel Aguirre Berlanga expide los decretos del 7 de octubre de 1914 sobre jornal mínimo y protección al salario, así como prescripción de deudas de trabajadores del campo e inembargabilidad del salario y después por decreto de 28 de diciembre de 1915, con características de Ley del Trabajo crea -- las Juntas Municipales, mineros, agrícolas e industriales para -- resolver las cuestiones entre propietarios y obreros.

En Yucatán, Eleuterio Avila, Gobernador y Comandante militar el 2 de septiembre de 1914, decretó la liberación del -- jornalero indígena, así como la abolición de las cartas cuentas en el servicio rural, las cuales fueron canceladas y se creó una sección de inmigración y trabajo para prevenir y solucionar las diferencias que surgieran en las relaciones entre el capital y el trabajo.

Es importante mencionar a Salvador Alvarado, quien expidió la Ley del Trabajo de 14 de mayo de 1915 y la de consejos de conciliación y tribunal de arbitraje el 11 de diciembre de 1915. Las cuales crearon por primera vez en el país Tribunales del Trabajo de típica estructura social, con amplias facultades procesales que rompieron la tradición civilista, humanizando la justicia.

y proscribiendo el estilo curialesco.

Después de la promulgación de nuestra Constitución todos los Estados empezaron a legislar en materia laboral, debido a ésto la necesidad de unificar y uniformar la legislación de Derecho del Trabajo en toda la República, por lo cual se presentó una iniciativa de Ley para que se reformara la fracción X del artículo 73 Constitucional, dicha reforma al artículo 123 - Constitucional en su párrafo introductorio.

Desde el año 1929, corresponde al Congreso Federal legislar en materia laboral, quedando derogadas las legislaciones de los Estados; debido a esto la aplicación de la Ley se dividió en Federal y Local.

En sus orígenes el artículo 123 constaba de 30 - - fracciones, pero posteriormente se le adiciona una más el 5 de noviembre de 1942.

Pero con la última reforma que se le hizo en artículo 123, se le separó en dos apartados; el apartado "A" el cual está compuesto de 31 fracciones; El apartado "B" está compuesto de 14 fracciones, siendo así finalmente como queda el artículo-123 Constitucional.

2.- El Derecho del Trabajo expresión histórica del derecho social.- Debido a que el Derecho del Trabajo surgió como

consecuencia de una serie de fenómenos sociales; siendo estos fenómenos los que han ocasionado los conflictos y división de clases, entre los hombres, por lo cual surgió la necesidad de crear instituciones jurídicas que brindaran apoyo a la clase más desprotegida y explotada (la que no posee los medios de producción).

Con relación al escrito anteriormente podemos afirmar que el único y verdadero derecho que nació como un derecho de clases específicamente de la obrera, es el Derecho del Trabajo, - el cual se ha extendido a otras clases sociales; para protegerles y reivindicarlas.

Así tenemos que no puede decirse que el Derecho mercantil sea un derecho de clases, porque regula las relaciones de los comerciantes y ésta sea una clase. Pero esto no debe ser el sentido que se debe tomar cuando se habla del Derecho de clase - aunque estamos conscientes que en la sociedad existen varias clases, no ocupan una misma posición social.

Ya con esta concepción se verá que el Derecho del Trabajo es una expresión del Derecho Social y entre ambos hay una unidad histórica.

Al Derecho del trabajo se le ha querido encuadrar dentro de la división clásica del Derecho Público y privado lo cual ha sido imposible.

Con relación al intento de encuadrar al Derecho del trabajo, dentro del Derecho Público o del Derecho Privado é inclusive en una posición mixta, Alfredo Sánchez Alvarado nos hace la siguiente exposición: "El Derecho del Trabajo es Derecho privado son autores principalmente Italianos los que se pronunciaron por esta posición bajo el argumento de que las relaciones entre empleado y empleador son de tipo privado y que el Estado sólo interviene administrativamente, inclusive nuevamente se le incluye en el título VI del Código Civil Italiano, bajo el rubro: "Del Trabajo", sin embargo, consideramos que; de acuerdo con nuestra época y realidad, resulta esta postura anacrónica y absoluta".

La intervención estatal en la producción y en el trabajo, cada día se acentúa más. El Estado ha estatuido un mínimo de Derechos en favor del trabajador y ha creado los medios para vigilar el cumplimiento de los mandatos contenidos en la ley.

El Derecho del trabajo es Derecho público: El inciso de la intervención estatal en materia del trabajo, con el dictado de cientos de ordenamientos y medidas tendientes a proteger a mujeres, aparece el publicismo del Derecho del Trabajo; si a ello se agrega que a partir del año de 1917 se empieza a incluir dentro de los Códigos Fundamentales las Garantías mínimas del trabajador, ello motivo que diversos autores consideren que nuestra disciplina pertenece al Derecho Público, entre los que se encuentran Barrio de la Cueva y Alfonso Madrid, hay otros que inclusive hablan de un Derecho Constitucional del Trabajo, estos son; Guillermo Cabanellas y Eugenio Pérez Botija.

Doctrinas duales o mixtas.- El Derecho del trabajo tiene normas de Derecho Público y Derecho Privado, algunos autores han considerado que nuestra disciplina contiene normas tanto de Derecho Público como Privado, así tenemos a Miguel Hernández Larquey y Eugenio Pérez Dotija, autores que se inclinan para esta postura, consideraron que todo lo relativo al contrato individual de trabajo cae dentro del ámbito del Derecho Privado y que la inspección del trabajo, la conciliación, la prevención de accidentes etc, queda comprendida dentro del Derecho Público.

Independientemente, de que el camino para llegar a decir que el Derecho del Trabajo es un Derecho diferente, con naturaleza propia, diversa de los derechos que estén en la división del Derecho Público o Privado, sea bajo una concepción jurídica sostenida por varios autores.

La vía más correcta y lógica que permite tomar partido, en la determinación del Derecho del Trabajo, como una expresión del Derecho Social, no está precisamente en el análisis formal que se haga de él, sino de las condiciones de su nacimiento y después de ahí captar la hilación congruente de conceptos desde un punto de vista formal.

Si el Derecho Social, surgió de las condiciones del liberalismo del siglo pasado, en sus diferentes niveles social, económicos y políticos, en virtud de haber agotado su destino histórico; produciendo con ello, las protestas de las clases -

débiles que lucharon por alcanzar mejores condiciones de vida, -- obligando al Estado, en virtud de esas luchas, a tomarlas en cuenta y otorgarles un mínimo de garantías inclusive contra la voluntad estatal.

Como también, la ciencia jurídica fue obligada a -- reconocer todo ese estado de cosas, creando una nueva protección -- jurídica que es el Derecho social y si el Derecho social es la -- conceptualización de una serie de fenómenos sociales, que tienden a proteger a los económicamente débiles entonces el Derecho del -- trabajo es una expresión del Derecho social, porque el derecho del trabajo es una creación indiscutible de la clase social más explotada, la clase trabajadora, que a merced de sus miembros integrantes lograron a base de grandes hazañas de lucha, conquistar un lugar -- en la sociedad relativamente digno.

El Derecho del trabajo, es un desarrollo histórico -- que culminó con una regulación jurídica del mismo, lo cual vino a demostrar que: "No es la conciencia del hombre lo que determina su existencia, sino que es la existencia lo que determina su conciencia" porque el Derecho del trabajo no fue la creación especulativa del hombre todo lo contrario el sufrimiento desgarrador de las masas trabajadoras, la existencia inhumana de su situación y -- de sus constantes luchas fueron y actualmente siguen siendo las -- causas del surgimiento del Derecho del trabajo y su evolución presente.

A) ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO
EN MEXICO.

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

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

El sistema de los gremios de la Colonia, fue distinto al regimen corporativo europeo, así en la - - Nueva España, las actividades estuvieron reguladas por las "ordenanzas de los Gremios", que fueron un acto de poder - de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, ya que el sistema de los gremios res-
tringía la producción en beneficio de los comerciantes ibé-
ricos, y las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, gozando los maestros de cierta autonomía para dictar regl-
amentaciones complementarias.

Mediante la ley del 8 de junio de 1813, -- las Cortes autorizaron la libertad del trabajo, sin necesi-
dad de licencia o de ingresar a un gremio, con lo cual desa-
parecieron éstas organizaciones.

En el siglo XIX, con un México independien-
te, se continuo aplicando el viejo Derecho Español y la con-
dición del trabajador sufrió las consecuencias de la crisis_
politica, social y económica del país. 4/

4. DE BUEN NESTOR. "Derecho del Trabajo" E.P., México 1974, -
p. 272.

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

Maximiliano de Habsburgo expidió la legislación social que representaba un esfuerzo en defensa de los campe -- sinos y de los trabajadores, suscribiendo el "Estatuto Pro -- visional del Imperio", el 10 de abril de 1865, y en el capi -- tulo de garantías individuales prohibió los trabajos gratui -- tos y forzados, ordenándose que los padres o tutores auto -- rizaran el trabajo de los menores.

El 10 de noviembre de 1865 apareció la "Ley -- del Trabajo del Imperio", en la que se establecían las con -- diciones de trabajo y las sanciones pecuniarias por la vio -- lación de dichas normas.

Posteriormente, se dieron en nuestro país dos -- acontecimientos importantes, en el año de 1906: La huelga de Cananea y las Escaramuzas de la Industria Textil en Puebla, que terminaron con el aplacamiento de los obreros mediante -- la violencia, consiguiendo éstos únicamente la prohibición -- del trabajo para los menores de 7 años.

El julio de 1906, Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto que contenía claramente delineados algunos de los principios de los derechos sociales, concluyendo con la proposición de reformas en el problema del trabajo, citando por ejemplo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las

empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; fijación de salarios mínimos; pago de salario en efectivo; higiene y seguridad en fabricas y talleres; etc.

Con la expedición del Plan de San Luis el 5 de octubre de 1910, se desconoce al regimen Porfista y se convocó al establecimiento de la Constitución; surge también el Plan de Guadalupe, del cual nacieron la nueva Constitución de 1917, la primera declaración de los derechos sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

Habiendo triunfado la Revolución y siendo presidente de la República Don Francisco I. Madero, se creó por decreto del Congreso de la Unión el 13 de diciembre de 1911, el Departamento del Trabajo Independiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, al cual podemos considerar como el origen rudimentario de la legislación laboral; este departamento tuvo poca aplicación práctica, debido a que su intervención se encontraba delimitada a la solicitud de los interesados.

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

Sin embargo, tanto la creación del Departamento del trabajo, como las leyes expedidas por los estados son solo un principio, pues es hasta la Constitución de 1917

cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo.

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

En la Constitución de 1917, en sus artículos 40., 50. y 123, se encuentran estas primeras disposiciones sobre materia del trabajo, en general consignan garantías como:

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

Debido a numerosos conflictos que existieron por la legislación de varios estados en materia de trabajo, sobrevino la necesidad de la creación de una ley del trabajo de aplicación federal en toda la República, surgiendo el 18 de agosto de 1931, la ley Federal del Trabajo la - cual fue reformada, hasta llegar a la reforma efectuada en -

1980, mediante la cual los artículos originales de la Ley anterior, sufrieron importantes reformas. 5/

B) CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Comenzaremos por mencionar diferentes conceptos de Derecho en general y posteriormente que es el Derecho del Trabajo. Podemos decir, de acuerdo con los maestros Colín y Capitant, que la palabra Derecho puede tomarse desde tres puntos de vista:

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

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

5. DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. p.p. 92-129.

6. COLIN Y CAPITANT. "Curso Elemental de Derecho Civil", T. I. pp. 10-11. (citados por Rafael de Pina en "Derecho -- Civil Mexicano", E.P. México, 1980, T.I. p. 43.).

Visto de este modo, el Derecho del Trabajo por tanto puede ser en igual forma un producto social y, lo definimos como un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, que son; Capital y trabajo.

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

Por lo tanto, el Derecho del Trabajo, ha respondido a las crecientes necesidades de un grupo social cuya situación ha obligado al Estado moderno a otorgarle la mayor protección y amparo, a la que se ha denominado en términos comunes como el proletariado, imponiéndole al propio

Estado el deber jurídico de resolver la desproporción y las desigualdades a que diera margen el sistema individualista, obteniendo como resultaba un creciente impulso de esta disciplina jurídica.

C) NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

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

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

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

Posteriormente con la aparición de las Constituciones de México y de Weimar, que elevaron a la categoría de derechos sociales constitucionales a los principios básicos del Derecho del Trabajo, produjo un cambio en la doctrina, considerándose así como un Derecho Público, en virtud de que sus normas son de derecho imperativo, y se imponen a pesar de

la voluntad de trabajadores y patrones, por lo que las partes no pueden renunciar a sus beneficios y por lo tanto protege un interés general, juzgando que la sociedad tiene el deber de asegurar a sus integrantes una existencia digna.

En México, la doctrina según la cual el Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Público, fue adoptada por nuestra Suprema Corte de Justicia, afirmando que el Derecho del Trabajo está inspirado en principios del más alto interés público, y en la ejecutoria del 16 de marzo de 1935 se consigna:

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de Instituto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial o del Trabajo.

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

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

se trata de la garantía del salario". 7/

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

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

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

7. SINZHEIMER (Citado por Mario de la Cueva, Ob. Cit., p.217).

8. NIKISCH ARTHUR "Tratado de Derecho del Trabajo" p.58 (Citado por Mario de la Cueva, Ob. Cit., p.230)

Aunque las raíces, sentido y finalidad del derecho del trabajo se encuentran dentro de nuestro juridico nacional en el artículo 123 de la Constitución, concluimos que, en nuestra opinión y nuestro particular punto de vista el derecho del trabajo es un Derecho Público, precisamente porque tiene el rango de garantía constitucional y por que interviene el estado como protector de los intereses que no se limitan solo a una esfera social, sino a todo el sistema politico-economico y social.

D) FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Se ha utilizado clasicamente la palabra fuente, para designar la forma o manera en que el orden juridico nace para su observancia.

En el Derecho del trabajo, encontramos dos tipos de fuentes, las cuales son las fuentes materiales del derecho del trabajo y las fuentes formales del derecho del trabajo.

La fuentes materiales se hace sentir en todo acto creador de derecho objetivo, y en el caso del derecho del trabajo son: La ley, los contratos colectivos, los convenios de la organización Internacional del trabajo y la sentencia colectiva.

Así vemos que las fuentes materiales del derecho del trabajo se dan porque el mismo debe brotar del análisis de las condiciones de trabajo y de las necesidades materiales, educacionales y culturales del trabajador y de su familia, de esta forma los creadores de las leyes de Veru

cruz, de las entidades federativas, de la de 1931 y de la nueva ley Federal del trabajo, tuvieron como primera fuente material la declaración de los derechos de 1917, y partiendo de esta base, analizaron la vida de los centros de trabajo, las condiciones de existencia del trabajador, sus carencias y las de sus hijos y esposa, comprobando que el movimiento sindical había cobrado fuerza, superando a las leyes mediante la creación de los contratos colectivos, teniendo en cuenta además, las decisiones de las juntas de conciliación y arbitraje y la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y así la nueva ley introdujo principios e instituciones nuevas, y creó beneficios que si en ocasiones se habían alcanzado ya en los contratos colectivos frecuentemente fueron ideas nuevas.

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

Así, encontramos las fuentes formales del derecho del trabajo, las cuales las podemos clasificar de la siguiente forma:

1. La constitución y las fuentes formales subconstitucionales.- Esta es una fuente formal del derecho del trabajo, porque contiene principios generales y además se encuentran en ellas normas concretas de aplicación automática, como el principio de la jornada máxima ó la protección al salario; de esta forma el artículo 17 de la Ley Fede

ral del trabajo inicia la enumeración de las fuentes formales con la Constitución.

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

2. Fuentes formales generales y particulares

.- Podríamos considerar como fuentes formales estatales las normas de Derecho del Trabajo creadas por los órganos del Estado. Y como fuentes formales Autónomas las normas del Derecho del Trabajo producidas directamente por los hombres o por sus agrupaciones, sin la intervención y aún en contra de la voluntad del Estado.

3. Fuentes de aplicación General y Particular

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

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

Encontramos que en el derecho del trabajo como consecuencia de las fuentes formales, tiene una jerarquización de las mismas, y en el derecho mexicano está establecida en el orden siguiente;

La Constitución en primer término, las leyes Constitucionales y los tratados en segundo lugar y las leyes Federales ordinarias y el derecho local en tercer lugar, sin embargo, habría que considerar además de los cuerpos legales indicados, las normas complementarias, que son los reglamentos de los poderes ejecutivos federales, locales y municipales, y las normas que se deriven de ellos.

El beneficio de la jerarquización del Derecho del trabajo en el sistema jurídico mexicano, consiste en que cualquier creación de derecho que tenga por objeto disminuir o reducir los beneficios en la relación laboral, no produce ningún efecto.

Cabe señalar, que la propia Ley Federal del trabajo en su artículo 17, establece una distinción entre las fuentes formales primarias y fuentes, principios o criterios supletorios; las primeras serán la declaración de derechos sociales, la ley, los tratados y sus reglamentos de ahí se deriva la mención de que "a falta de disposición expresa (en esas fuentes) se tomarán en consideración sus disposiciones que regulan casos semejantes"; con lo cual inicia la enumeración de las fuentes o criterios supletorios que sirven de guía para llenar las lagunas de las fuentes primarias.

Las fuentes, principios o criterios supletorios, son los principios generales del derecho. Los prin--

cipios generales que se deriven de los ordenamientos considera dos como fuentes primarias, los principios generales de justicia social que se deriven del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la Equidad.

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

El segundo criterio son los principios generales que se deriven de la Constitución, de la ley, de los tratados y sus reglamentos, los principios generales del Derecho y los principios generales de justicia social derivados del artículo 123, los cuales representen una aplicación general de las finalidades de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que la idea de justicia social debe presidir a todas las instituciones de la legislación laboral.

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

La costumbre como fuente formal supletoria en Derecho del trabajo, son las formas determinadas y propias de cada empresa para el desarrollo de los trabajos o beneficios no contemplados en los contratos colectivos.

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

CAPITULO TERCERO

LAS ACCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

I. LA ACCION EN GENERAL.

II. LA ACCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

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

I. LA ACCION EN GENERAL.

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

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

1. El criterio Tradicional.- Considera la acción como elemento de Derecho, o sea el Derecho mismo en ejercicio, es decir, la acción era un Derecho Privado, que se encontraba estrechamente vinculado al Derecho que se hacía valer en el juicio, era el derecho subjetivo contemplado en su estado dinámico; aquí el sujeto pasivo de la acción era el deudor de la obligación y no el estado; el objeto que se perseguía era la prestación que se exige del demandado y no el iniciar las actividades del órgano jurisdiccional.

2. El criterio Moderno.- Concibe a la acción como un instituto procesal e independiente del derecho material, es decir, que se pretende hacer valer en juicio; aquí el sujeto pasivo no es el particular sino el Estado, el cual administra justicia, y tiene por objeto provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales para alcanzar una sentencia favorable. 1/

Por lo anteriormente dicho, la acción jurídicamente hablando, puede tomarse en dos sentidos; el primero civilista y el segundo en un sentido procesal o técnico.

1. PALLARES EDUARDO. # "Derecho Procesal Civil". E.P.México 1971, p.p. 134-152.

En el primer sentido, se le confunde con el Derecho subjetivo material, es el derecho en movimiento, en actuación; y en el sentido técnico la acción es una cosa substancialmente diversa del Derecho Subjetivo Material, es el derecho de provocar la actividad jurisdiccional del Estado para la apreciación y realización de los intereses protegidos por el Derecho Objetivo.

Así, encontramos que, la acción como derecho subjetivo material, se dirige contra el demandado u obligado y puede ser un derecho privado, público o social; y la acción procesal o en sentido técnico, se dirige contra el Estado, siendo un derecho autónomo y público.

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

Es importante hacer mención, que no es posible dar una definición exacta y universal de lo que es la acción en un proceso, por lo que mencionaremos algunas de las definiciones dadas por algunos autores o tratadistas del Derecho, son las siguientes:

El maestro James Goldschmidt en su obra "Derecho Procesal Civil" nos dice que la acción o derecho de obrar es un derecho público subjetivo, dirigido contra el Estado para obtener la tutela jurídica del mismo, mediante la expedición de una sentencia favorable. 2/

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

Faustino Benendez-Pidal nos dice que "Es el Derecho Público potestativo en virtud del cual la persona puede dirigirse a los Tribunales de Justicia para obtener una decisión jurisdiccional, que implique, generalmente respeto a otra persona, -- constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas".3/

Giuseppe Chioventa. Define a la acción como "El poder jurídico de dar vida a al condición de la voluntad de la -- Ley". 4/

Uggo Rocco dice que la acción es "El derecho de pretender la intervención del Estado y la prestación de la actividad jurisdiccional, para la declaración o realización coactiva -- de los intereses protegidos en abstracto por las normas de derecho objetivo". 5/

Prieto Castro afirma que es "La potestad recibida -- del Estado por los particulares, de promover la actividad jurisdiccional para la actuación de la Ley, en que consiste el fin del proceso, expresada en una resolución de contenido puramente o so -- bre el fondo, estimatoria o desestimatoria". 6/

Para Hugo Alsina nos dice que es "La facultad que -- corresponde a una persona para requerir la intervención del Estado a efecto de tutelar una situación jurídica material". Sosteniendo que la acción y el derecho están estrecha - - - - -

3. MENENDEZ-PIDAL FAUSTINO. "Elementos de Derecho Procesal Civil" (Citado por Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit., p.179)
4. CHIOVENDA GIUSSEPE. "Instituciones de Derecho Procesal Civil" Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, España 1936, p.24
5. ROCCO UGGO. "Teoría General del Proceso Civil", E.F., México 1959 p.52
6. PRIETO CASTRO LEONARDO. Ob. Cit., p.52.

mente vinculados, que puede decirse que se complementan. - La acción tiene una función instituida en miras a la protección del derecho y, recíprocamente, el derecho resultaría ineficaz si no contase con ella el obligado pretende - substraerse al cumplimiento de su obligación. 7/

Francisco Ramirez Fonseca nos dice que - en nuestro derecho, la acción es un derecho autónomo que - se traduce como garantía individual, en la obligación que tiene el Estado a atender en breve al peticionario. 8/

Köhler sostiene que es la facultad que - está comprendida en el Derecho a la integridad de la propia personalidad de dar vida a la demanda judicial. 9/

Estamos de acuerdo con la definición o - concepto que nos da el tratadista Hugo Alsina, en la que - sostiene que la acción es un derecho público subjetivo, mediante el cual se requiere la intervención del órgano jurisdiccional de una pretensión jurídica, lo que es consecuencia de la prohibición de hacerse justicia por propia mano y de que el estado haya asumido la función jurisdiccional. 10/

La doctrina moderna considera que la acción en un derecho autónomo, independiente y personal de actuar, es decir, es el efecto de hacer alguna actitud o derecho - de petición en un juicio.

7. ALSINA HUGO. "Tratado Teórico Práctico de Derecho" Ediar. Soc. Amon. Ed. Buenos Aires, Argentina 1956, p. 333.

8. RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Ob. Cit., p. 59

9. KOHLER (citado por Eduardo Pallares en "Derecho Procesal Civil", E.P. México 1971, p. 216)

10. ALSINA HUGO. Ob. Cit., p. 333.

Los autores clásicos, al considerar a la acción como derecho subjetivo que el actor tiene en contra del demandado, la han clasificado de la siguiente manera:

1. Las Acciones Personales.- Son aquellas en las cuales, se ejercita en derecho personal y se exige el cumplimiento de una obligación igualmente personal.

2. Las Acciones Reales.- Son aquellas que emanan o proceden de un derecho real y, tienen por objeto garantizarlo, es decir, son las que ejercita el demandante para reclamar o hacer valer un derecho sobre alguna cosa, con independencia de cualquier obligación personal por parte de demandado.

3. Las Acciones Mixtas.- Son aquellas que participan de la naturaleza de las acciones reales y de las acciones personales. Aunque ésto es contradictorio, se ha sostenido la idea de que este tipo de acciones son en realidad de dos clases, que se ejercitan conjuntamente, una de naturaleza real y la otra de naturaleza personal, cabe señalar, que nuestro Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, nos las menciona.

Estos autores mencionan otro tipo de acciones en la clasificación, como lo son las petitorias, posesorias, Del estado civil, Mobiliarias, Prescriptibles e Imprescriptibles, ordinarias, sumarias, ejecutivas, hipotecarias, principales y accesorias, subsisiarias, prejudiciales, mancomunadas, contrarias, contradictorias y subrogadas; sin embargo, se pueden considerar estas acciones como espe

- - - - -

cificas para cada uno de los grupos mencionados anteriormente, todo ello de acuerdo al derecho que se pretende ejercer.

11/

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

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

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

3. Acciones de Condena.- Son aquellas -- que persiguen la obtención de una sentencia en que se conde-- ne al demandado a realizar una determinada prestación en fa-- vor del actor y, en algunos casos, la de ordenar la ejecu-- ción forzosa. Este tipo de acciones puede referirse a tres -- clases, es decir, de prestaciones de dar, de hacer o de no -- hacer.

4. Acciones Preservativas.- Son aquellas que tienen por objeto conseguir una declaración judicial de-- carácter provisional, la cual, garantizará la efectividad del derecho substancial, es decir, son acciones tendientes a con--

servar en derecho por medios de previsión o de cautela. 12/

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

II. LA ACCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

La acción en el derecho del trabajo, -- posee características muy propias en razón del objeto de -- su materia, y al igual que la acción en general tiene por -- objeto provocar la actividad jurisdiccional de las juntas -- de conciliación y arbitraje, hasta en tanto se obtiene el -- laudo y su ejecución.

Por lo tanto, inferimos que el concepto -- de acción en general es aplicable al derecho procesal del -- trabajo, teniendo como característica importante, que esta -- elevado su ejercicio al rango de Garantía Individual en -- nuestra Constitución.

Así que tenemos que la acción del derecho del trabajo, es un derecho público y autónomo, en virtud del cual, una persona física o moral provoca la actuación ante -- los Tribunales del Trabajo para obtener de ellos una resolución jurisdiccional, una sentencia favorable.

El ejercicio de las acciones en nuestra materia, no está sujeto a formalidades especiales, pues la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 687 señala que "En las comparecencias, escritos, promociones o alegatos, no existirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Como elementos de la acción procesal del trabajo encontramos los siguientes que son: Sujetos, Interés jurídico o causa y objeto.

1. Sujetos.- Existen dos sujetos o más. El sujeto a quien corresponde el poder jurídico de obrar, y que se le conoce como actor; y el sujeto frente al cual está ese poder que es el propio Tribunal.

2. Interés jurídico o causa.- Es el motivo de la propia acción, es decir, es el hecho generador del derecho de acción que motiva la pretensión o la intervención del órgano jurisdiccional, siempre se da por la falta de la realización del interés jurídico tutelado por la propia norma jurídica.

3. Objeto.- Es el efecto que trae como consecuencia el ejercicio de la acción, y encontramos que es doble: el directo, que se contrae al desarrollo de la actividad jurisdiccional y el indirecto que se aboca al interés no satisfecho que se lleva al proceso.

III. CLASIFICACION DE LAS ACCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Las acciones del derecho del trabajo, podemos clasificarlas en grupos, que son:

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

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

Así encontramos, que el trabajador es al -- que se rescinde su contrato de trabajo, puede optar por el -- ejercicio de la acción de demandar el pago de la indemniza-- ción constitucional o del cumplimiento del contrato, es decir, la reinstalación, de conformidad con lo preceptuado por el -- artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro tipo de acción que puede ejercitar el trabajador es la de rescisión del contrato de trabajo por -- causa imputable al patrón, como lo dispone el artículo 51 --

de la Ley Federal del Trabajo. También puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando su salario no sea remunerador o que la jornada de trabajo sea excesiva, o cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen, de acuerdo con el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

2. Las acciones Individuales de los Patrones son aquellos que en forma individual competen solamente a los patrones.

En este grupo, los patrones en realidad tienen pocas acciones individuales que ejercitar, y a este respecto, se ha discutido mucho sobre la procedencia del ejercicio de la acción de rescisión de contrato por parte de los patrones, así vemos que Francisco Ramirez Fonseca en su libro "El despido" nos dice lo siguiente:

"Lo normal es que el patrón despidiera al trabajador cuando decide prescindir de sus servicios; pero puede también, sin despedir al trabajador, demandar ante la Junta la rescisión del contrato sin segregarlo de la fuente de trabajo. En este caso, si la acción intentada por el patrón culmina en un laudo ejecutorio que le sea favorable la ruptura de la relación se presenta hasta este momento procesal. Si la acción intentada naufraga, la relación de trabajo nunca llega a suspenderse ni a romperse. Distinguidos tratadistas están de acuerdo con nuestro criterio en el sentido de la procedencia de intentar la rescisión por vía de acción". 13/

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

La primera acción que descubrimos se relaciona con la firma de contrato colectivo, (Artículo 382 de la Ley Federal del Trabajo), la cual puede deducirse en juicio ordinario o a través del procedimiento de huelga. También son colectivas las acciones para la revisión del contrato colectivo (arts. 347 y 399 Bis. L.F.T.) al igual que las que tienen por objeto la modificación de las condiciones de trabajo (art. 426, L.F.T.)

Otra acción es la relativa a la celebración del contrato-ley (art.406, L.F.T) la cual tiene un trámite de carácter administrativo. También tenemos la relativa a la firma del reglamento interior de trabajo (arts.422 y siguientes L.F.T.)

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

4. Las acciones Colectivas de los Patrones son aquellas que corresponde ejercitar a las coaliciones e sindicatos de patrones, y aunque se encuentran consignadas en la Ley, en la práctica no resultan efectivas, porque el derecho -

colectivo de trabajo es un instrumento de ataque de la clase trabajadora, por decirlo de alguna forma, en tanto que resulta un medio tibio de defensa para el sector patronal.

Los patrones pueden también aunque en la práctica no se acostumbra, solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo, (artículos 397, 399 y 399 Bis de la Ley); demandar el otorgamiento del reglamento interior de trabajo, (artículos 422 y 516) pedir la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, (artículo 246), así como la suspensión (artículo 427) y la terminación de las relaciones colectivas de trabajo (artículos 433, 434 y 438 de la Ley).

Es importante hacer notar que tanto para la modificación como para la suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo por parte de los patrones, se requiere del plantamiento de un conflicto colectivo de naturaleza económica, y por lo mismo, es fácil para los trabajadores efectuar un bloqueo a las acciones intentadas por los patrones, pues el artículo 448 de la L.F.T., dispone: "El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores someten el conflicto a la decisión de la Junta.

CAPITULO CUARTO

ANALISIS DE LAS ACCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

I. ANALISIS DE LAS ACCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

A) LAS ACCIONES INDIVIDUALES

- 1. DE LOS TRABAJADORES.**
- 2. DE LOS PATRONES.**

B) LAS ACCIONES COLECTIVAS.

- 1. DE LOS TRABAJADORES.**
- 2. DE LOS PATRONES.**

I. ANALISIS DEL LAS ACCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

En los puntos anteriores, hemos señalado el concepto, características y clasificación de la acción, tanto general, como las del Derecho del Trabajo, por lo que nos evocaremos a efectuar un análisis de las mismas, desde nuestro punto de vista y auxiliandonos con las opiniones de algunos autores.

De acuerdo con la clasificación que hemos realizado, de las acciones del derecho del trabajo y siguiendo el orden de nuestro tema, tenemos:

Las acciones Individuales de los trabajadores son:

A) Acción de Pago de Indemnización Constitucional por despido Injustificado.- Tiene su fundamento legal en el artículo 123, fracción XXII de nuestra Constitución, - que dispone: "EL patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarle con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

De esta fracción, se desprende que, el ejercicio de esta acción concierne al trabajador que haya sido despedido injustamente de su trabajo, mediante la demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de su elección, -- se le indemnice en los términos de este concepto.

Los presupuestos de esta acción son:

I. Trabajo y Patrón.- Trabajador de acuerdo con lo señalado por el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado; y patrón, conforme al artículo 10 de la propia Ley nos dice que es la persona física o moral que utiliza los servicios de unos o varios trabajadores.

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

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

3. Rescisión Injustificada.- Se considera como tal cuando la relación de trabajo haya sido terminada como consecuencia de su empleo.

La acción, en los casos de despido prescribe en dos meses, contados a partir del día siguiente a la fecha de la separación, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 518.

Esta acción opera, como ya se ha dicho - cuando un trabajador ha sido separado de su trabajo en forma injustificada, mediante la interposición de una demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reclamando el pago de tres meses de salario como indemnización, en virtud del injustificado despido del que fue objeto, de acuerdo con lo establecido por el artículo 48 de la Ley de la materia, en virtud de que el patrón lo separó indebidamente de su trabajo, es decir, que el trabajador no incurrió en ninguna de las causales por las que el patrón estaría facultado para separarlo sin responsabilidad de su parte, las cuales están ennumeradas en el artículo 47 de la Ley de la materia.

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

En la práctica cuando el trabajador ejercita su acción ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando ejercita la acción de indemnización y el patrón niega

haberlo despedido, generalmente se observa que, además - le ofrece al actor que regrese al desempeño de su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía -- haciendo, y esta situación tiene como consecuencia inme-- diata, el invertir la carga de la prueba en favor del pa-- trón y, al respecto, así lo sostiene la Suprema Corte al - señalar en la Tesis Jurisprudencial, Apéndice 1975, 5a. - parte. 4a. Sala, tesis 66, p. 76: "Despido del trabajador carga de la prueba, Cuando al patrón niegue haber despedi-- do al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su -- puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente -- fue despedido, ya que en tal caso se establece la presun-- ción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato_ de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que -- hubo despido, a él, corresponde la prueba de sus afirma-- ciones". 1/

Concluimos, confirmando las ideas anterior-- mente expuestas, afirmando que la acción de pago de Indem-- nización constitucional consagra en la Fracción XXII del - artículo 123 de nuestra carta magna, se debe considerar -- como un resarcimiento de los daños y perjuicios que se le_ ocasionan a un trabajador al ser despedido de su trabajo - y, pensamos además que los trabajadores que se encuentran_ en esta situación es comprensible que opten por el ejerci-- cio de esta acción, pues el acto del despido es por lo ge-- neral violento y con menoscabo de la persona del trabaja-- dor y es lógico que la prefiera a regresar a trabajar, pues to que, nuevamente será objeto de malos tratos por parte -- del patrón y estará expuesto a un nuevo e injustificado des_ pido.

1. JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NA-- CION. Apéndice 1975, 5a, parte, 4a. sala, tesis 66, p. 76

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

La Reinstalación, por tanto, tiene su fundamento legal en el ya mencionado artículo 123 de la Constitución, Fracción XXII y, tiene como objeto exigir el cumplimiento del contrato de trabajo del actor, según el diccionario de la Lengua Española, reinstalar significa volver a instalar y, tenemos que instalar se entiende por poner a uno en posesión de un empleo o beneficio, y en tal virtud, concretamos que cuando un trabajador solicita su reinstalación, lo que está pidiendo es que se le ponga en posesión del empleo que tenía antes de ser despedido de su trabajo.

Los supuestos o presupuestos necesarios para esta acción son dos:

1. Que exista una relación de trabajo.
2. Que el trabajador haya sido despedido sin causa justificada de su empleo

La Constitución al otorgar la acción de reinstalación logró uno de los fines más nobles del Derecho del trabajo, al consagrar una de las garantías sociales más importantes que es la de lograr la estabilidad de los obreros en -

sus empleos con todos los beneficios que esto acarrea, por eso, es necesario que el trabajador despedido tome conciencia al formular su demanda de cual de las dos acciones que tiene en su favor le es más benéfica a sus intereses personales, - pues debe tomar en cuenta la situación de desempleo que vive nuestro País y las conveniencias que tiene el regresar al -- trabajo, tales como su antigüedad, escalafón y ascensos que pueda lograr, y por otro lado el trato posterior que tendrá si es reinstalado nuevamente.

Con lo antes expuesto concluimos, que nues---
tros legisladores al considerar la acción de reinstalación, -
trataron de asegurar la permanencia de los trabajadores en --
su empleo, tomando en cuenta que todo individuo tiene el de-
recho y el deber de trabajar y la sociedad el deber de pro--
porcionarle una ocupación para que satisfaga sus propias ne-
cesidades y las de su familia, también será necesario que el
trabajador tenga la seguridad de permanecer en su trabajo a-
menos que exista una causa justa para su separación.

Como ya mencionamos anteriormente, la acción de
reinstalación tiende a garantizar la estabilidad de los tra-
bajadores en su empleo, esta estabilidad, comprende dos moda-
lidades: La permanencia o duración indefinida de la relación
de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su di-
solución. La primera de estas modalidades es, por decirlo de
alguna manera, la propia estabilidad de los trabajadores en-
su empleo y la segunda modalidad es la garantía o seguridad-
de que solamente podrá ser disuelta la relación de trabajo -
cuando exista una causa justa que así lo amerite. 2/

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

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

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

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

Es Acto Formal.- Pues el trabajador debe -- ejercitar su acción ante los Tribunales competentes.

Es Anterior a su Vigencia Prevista.- La relación laboral por virtud de la rescisión del trabajador se -- termina en circunstancias no previstas al momento de establecerla, es decir, en una terminación anticipada.

Que exista una causa grave.- No basta el incumplimiento de cualquier obligación derivada de la relación de trabajo, para que se de, sino que haya una causa grave -- que traiga consecuencias respecto al trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 51 de la Ley Laboral. 3/

Que exista una conducta de comisión u omisión. La conducta grave puede ser de hacer o de no hacer alguna --- acción determinada.

De tal manera, cuando el patrón viole los derechos del trabajador en la relación laboral, este tiene derecho a separarse del trabajo sin responsabilidad de su parte, siempre que el patrón haya incurrido en alguna de las -- causas que le dan derecho al propio trabajador para ejercer la acción de Rescisión, las cuales, el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo nos señala:

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

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

"II. Incurrir el patrón, sus familiares u su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en

faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas injurias, malos tratamientos y otros análogos en contra del trabajador, conyuge, padres, hijos o hermanos;

"III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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

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

"VI. Sufrir perjuicios causados malisio-- samente por el patrón, en sus herramientas o útiles de traba-- jo;

"VII. La existencia de un peligro grave_ para la seguridad a salud del trabajador o de 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;

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

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

De esta forma tenemos que los trabaja-- dores que rescindan su contrato de trabajo, deberán probar -

en el juicio respectivo la causal que señalan para que la misma sea declarada procedente, en caso de que algún trabajador haya aducido varias causales, solo tendrá que probar una de ellas, de acuerdo con el criterio que al respecto ha sustentado la Suprema Corte en su Jurisprudencia del Apéndice 1975, 5a. Parte 4a. Sala, tesis 198., p. 189 que dice: "Rescisión, causales de, cuando aducidas varias de ellas, se acredita una. Comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a esta fundada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás" 4/

Concluimos que el Legislador al establecer la acción de Rescisión, lo hizo con el afán de proteger la dignidad y el respeto a la persona del trabajador, pues como se ha dicho anteriormente, sería denigrante el que dada la necesidad que tiene el trabajador de percibir un salario para la manutención de su familia, estuviera obligado por esto a soportar malos tratos, ofensas, etc., provenientes del patrón, solo porque se encuentra bajo su dependencia, y atinadamente nuestra ley en estos casos señala la obligación de indemnizaciones considerables para evitar dichas situaciones y lograr, consecuentemente el mejor desarrollo de la relación de trabajo.

d) Acción de Modificación de las condiciones de trabajo.- Podemos decir que las condiciones de trabajo son las normas que se establecen para determinar las prestaciones que deben percibir los trabajadores y las que fijan los requisitos para la defensa de su vida y salud en los lugares de trabajo. 5/

4. JURISPRUDENCIA DE LA S.C.J.N. Apéndice 1975, 5a. parte 4a. sala Tesis 198, p. 189.
5. DE LA CUEVA MARIO. Ob. cit. p. 267.

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

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

La acción de modificación de las condiciones de trabajo, tiene su fundamento legal en el artículo 57 de la Ley Laboral, el cual dispone: "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

De lo anterior podemos decir que para que un trabajador pueda ejercitar esta acción, necesariamente deben darse los siguientes supuestos:

1. Cuando el salario no sea remunerador
2. Cuando sea excesiva la jornada de --
trabajo.
3. Cuando concurren circunstancias econó-
micas que la justifiquen.
4. Deberá solicitarlo mediante procedi-
miento ordinario o especial ante la Junta de Conciliación
y Arbitraje.

e) Acción de pago de prestaciones.- Pres-
tación de acuerdo con el diccionario de la Lengua Espa-
ñola, es el servicio, renta o tributo, derecho u otra -
carga a que alguno esta obligado.

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

De acuerdo con el concepto que hemos ex-
puesto anteriormente, tenemos que las prestaciones, se-
rán: el pago de tiempo extra, descansos obligatorios y
semanales vacaciones y prima de las mismas, aguinaldo,
prima dominical descuentos hechos en forma ilegal por -
el patrón, prima de antigüedad, participación de utili-
dades, las reclamaciones con el INPONAVIT, asignación -
de un trabajo, aplicación de la clausula de conclusión
y las relativas de trabajo.

Como podemos observar, el fundamento legal de la acción de pago de prestaciones, se encuentra en los -- preceptos normativos de la ley laboral, particularmente en -- los que se refieren a cada una de estas prestaciones, de ma-- nera tal que no precisaremos cada caso en concreto, por no -- ser el objeto de este estudio, sino que, por el contrario, y para efectos prácticos dentro de este trabajo de tesis, con-- sideraremos esta acción, en forma general, ya que en la prác-- tica se ha observado que, el ejercicio de la misma comunmente esta relacionado y supeditado al ejercicio de otra acción -- principal, como ejemplo la indemnización constitucional por_ despido injustificado, la de reinstalación, la rescisión, etc.

Las Acciones Individuales de los patrones son:

a) Acción de rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al trabajador.- El contrato de -- trabajo, al igual que los demás, y por el simple hecho de -- ser contrato, es de naturaleza bilateral, es decir que da de-- rechos e impone obligaciones a las partes que en el intervie-- nen, por lo cual si alguna de ellas incumple con sus obliga-- ciones, la otr., tendrá entre otras facultades, la de rescin-- dir el contrato sin responsabilidad de su parte.

De acuerdo con estas ideas, la ley de la v materia, en su artículo 46 consagra este principio diciendo_ que tanto el trabajador como el patrón pueden rescindir el -- contrato de trabajo en cualquier tiempo, siempre y cuando -- exista una causa justificada, y entonces, no tendrá ninguna_ responsabilidad de su parte.

De tal manera que, la rescisión de la rela-- ción de trabajo, sin responsabilidad para el patrón será el -- acto por virtud del cual el patrón da por terminada la rela--

ción laboral de manera unilateral, aduciendo por motivo una causa grave de incumplimiento de obligaciones imputables al trabajador. 6/

b) Acción de cumplimiento de obligaciones a cargo de los trabajadores.

Este tipo de acción, se refiere básicamente a la posibilidad que tienen los trabajadores, ya sean legales o contractuales.

Podemos decir que esta acción tiene su fundamento legal en la propia Ley Federal del Trabajo, pues las obligaciones de los trabajadores, están establecidos en casi todo el articulado, sin embargo, diremos que, de manera enunciativa que el patrón tiene esta acción para exigir el cumplimiento de las condiciones de trabajo (artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo) el trabajo de horas extras permitidas por la Ley (artículo 68), pago de deudas (artículo 110-I) trabajo en días de descanso obligatorio (artículo 75), etc.

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

6. DE BUEN NESTOR. Ob. Cit., p. 542.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Esta es uno de los puntos de mayor trascendencia dentro del Derecho del Trabajo, sobre todo en la actualidad, porque los trabajadores exigen cada vez más y más prestaciones, y se olvidan de que existe un principio general de derecho según el cual a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, es decir, que entre dos sujetos si uno -- tiene un derecho en relación con el otro, es que este último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir.

Por otro lado, consideramos que el Legislador al establecer la facultad de esta acción, reduciendo en la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el -- patrón, aún cuando pudiera servir en algún caso muy concreto y específico, en el cual no fuera necesario o no se desahora por parte del patrón la separación del trabajador, dada su -- antigüedad, eficiencia y productividad etc., sin embargo fué un atino establecer claramente estas obligaciones que como -- partes de un contrato tienen los trabajadores en la relación laboral.

B) LAS ACCIONES COLECTIVAS

1. Considerando en primer lugar las co-- rrespondientes a los Trabajadores, las cuales mencionamos:

a) Acción de firma del contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo -- 386 de la Ley Federal del Trabajo, como el convenio que se -- celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno -- o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, y -- que tiene como finalidad, el establecimiento de - - - - -

las condiciones, según las cuales, deberá prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El fundamento legal de esta acción, lo encontramos en el artículo 387 de la ley federal del trabajo, que establece: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este cuando lo solicite, con contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

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

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

2. Que el sindicato solicite al patrón la firma de un contrato colectivo.

3. Que el patrón se niegue a firmar el contrato colectivo.

Analizando cada uno de estos presupuestos tenemos:

1. Que los trabajadores sean miembros de un sindicato; Sindicato, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 356 de la Ley Laboral, es, en el caso que nos ocupa una asociación de trabajadores constituida para el estudio, -

mejoramiento y defensa de sus intereses, es decir, es un grupo que tiene por objeto, la lucha por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, y este grupo debe estar constituido por lo menos de veinte trabajadores en servicio activo, de acuerdo lo preceptuado -- Por el artículo 364 de la propia Ley Laboral.

2. Solicitud de firma del contrato por parte del sindicato al patrón: De acuerdo con el propio -- artículo 387 de la Ley, los patrones tienen la obligación -- de firmar el contrato colectivo de trabajo con el sindicato a cual pertenezcan sus trabajadores, siempre que este -- lo solicite.

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

Por lo que se refiere a la prescrip-- ción, vemos que para esta acción no existe, puesto que un -- sindicato puede hacerla valer en cualquier momento y el -- patrón, como se ha comentado, tendrá la obligación de fir-- marlo.

Podemos observar que esta acción puede deducirse mediante juicio ordinario o a través del procedi-- miento de huelga, tal como lo señala el artículo 387 de nue-- tra Ley Laboral.

En la práctica, hemos observado, que -- generalmente la acción de firma del contrato colectivo, se --

deduce mediante un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, situación que es completamente lógica, puesto que si se ejercitara en procedimiento ordinario, sería totalmente contraproducente a los intereses de los trabajadores, ya que el juicio tardaría mucho más tiempo en resolverse, y el sindicato actor, se estaría "chicaneando" (como se dice vulgarmente) su asunto.

Consideramos todo un acierto del legislador el establecimiento de esta acción, pues el contrato colectivo de trabajo es un instrumento que tiende a armonizar los intereses tanto de los trabajadores como de los patronos, puesto que una de las formas más novedosas y ágiles para dar nacimiento o modificar las normas jurídicas, puesto que las cláusulas se revisan periódicamente, para ir las ajustando a las necesidades cambiantes del grupo que lo elabora, además del hecho de que lo establecido en él se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado atendiendo así a una de sus finalidades que es la nivelación de las condiciones de trabajo de todos los obreros.

b) Acción de Revisión del contrato de Trabajo Colectivo.- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 398 dispone que los contratos colectivos pueden ser revisables en los siguientes términos:

"Artículo 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399".

Los presupuestos para poder ejercitar esta acción son:

1. Que exista un contrato colectivo de trabajo que rija las relaciones obrero-patronales en la -- empresa.

2. Que cualquiera de las partes solicite la revisión total o parcial del contrato colectivo de -- trabajo, sujetandose a lo dispuesto por el artículo 398 de la Ley Laboral.

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

Por lo que hace a la prescripción de -- esta acción, comienza, cuando menos con un plazo de sesenta días de anticipación al vencimiento del contrato por -- tiempo determinado sino es mayor de dos años; del transcurso de dos años si es por tiempo indeterminado.

La revisión del contrato colectivo de trabajo, se hace a través del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, y se tramitará a través del procedimiento de huelga de acuerdo con los artículos 920 a 938 de la Ley Federal del Trabajo.

c) Acción de Modificación Colectiva de las condiciones de trabajo.- Debemos entender por modificación colectiva de las condiciones de trabajo el cambio que se produce en las normas establecidas para determinar las -- prestaciones que deben percibir los trabajadores y las --

que fijan los requisitos para la defensa de sus vidas y salud en los lugares de trabajo, que se encuentran contenidas en el contrato colectivo o en el contrato ley, cambio que se da por acuerdo entre las partes, o por medio de una resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre que se haya seguido un procedimiento previo ante ella.

El fundamento legal de esta acción la encontramos en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

"Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley:

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

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

Analizando estas cláusulas vemos que:

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

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

En esta acción, tampoco encontramos prescripción, puesto que cualquiera de las causales que dan origen a su ejercicio pueden presentarse en la actualidad, dada la crisis en la que se encuentra nuestro país.

Por lo tanto el procedimiento debe llevarse a cabo con fundamento en lo dispuesto por los artículos 900 a 919 de la Ley Laboral ante conflictos colectivos de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En este sentido, diferimos del criterio del maestro Trueba Urbina, pues en su comentario al artículo 426 de la Ley señala: "Si bien es cierto que durante la vigencia de los contratos colectivos o de los contratos ley en los casos previstos en las dos fracciones del artículo que se comenta, los trabajadores pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los mismos en juicio colectivo de naturaleza económica, más les conviene ejercer el derecho de huelga por la efectividad del mismo".7/

7. TRUEBA URBINA ALBERTO. "Comentarios a la Ley....", p.194

d) Acción de Celebración del Contrato-Ley. ---

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

Podemos decir que el contrato-ley en un contra-
to colectivo de trabajo de carácter obligatorio, para determina-
do rama de la industria.

En una empresa, además del contrato colectivo, puede aplicarse también el contrato-ley, y la preeminencia de --
este sobre aquel es la misma que rige entre el contrato colectivo
y los contratos individuales vigentes en cada negociación, o
sea que las cláusulas del contrato-ley se aplican, no obstante
cualquier disposición en contrario contenida en el contrato co-
lectivo de trabajo que la empresa tenga celebrado, salvo aque --
llos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al -
trabajador. 8/

Las diferencias existentes entre el contrato -
ley y el contrato colectivo de trabajo ordinario, las encontra-
mos en la siguiente jurisprudencia de la Suprema - - - - -

Corte de Justicia de la Nación, que a continuación transcribimos:

"Contrato-Ley.- Los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley tienen de semejanza de la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el contrato-ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor en tanto los segundos están supeeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad, por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato-ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al finalizar su plazo, o se celebra uno nuevo, con la asistencia de los patronos y los sindicatos de la misma industria y es sancionado por el Ejecutivo Federal o continúa teniendo aplicación el contrato colectivo".

Legs. 48 y 49 del Apéndice de Jurisprudencia 1917 a 1975 del Semanario Judicial de la Federación 4a. Sala pag. 58. 9/

El fundamento legal de esta Acción lo encontramos en el artículo 496 de la ley Federal del Trabajo - -

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

que dice: "pueden solicitar la celebración de un contrato ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".

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

Este reglamento se refiere a peculiaridades de trabajo que no fueron tratadas por las estipulaciones -- del contrato colectivo, sin que formen parte de tal reglamento las normas técnicas y administrativas que formule -- directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Con mayor precisión, el artículo 423 señala las materias que deben ser objeto del reglamento interior -- como el horario de entrada y salida de los trabajadores, -- tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante la jornada; lugar y momento en que deben comenzar y -- terminar las jornadas de trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinas, aparatos y útiles de trabajo; días y lugares de pago; indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes; labores insalubres o peligrosos, que no deben desempeñar las mujeres y los menores; tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, --

previstos o periódicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; permisos y licencias así como disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. A éste respecto la ley dispone que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días y que el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

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

B) Finalmente, siguiendo con nuestra clasificación de las acciones tenemos las Acciones Colectivas de los patronos.

Diremos que estas Acciones son:

- a) Revisión del Contrato Colectivo.
- b) Otorgamiento del Reglamento Interior.
- c) Modificación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

d) Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

e) Terminación Colectiva de la Relaciones de Trabajo.

Por lo que se refiere a la Revisión del contrato colectivo, el otorgamiento del Reglamento Interior de trabajo y a la Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo, puede ejercitarlas el patrón, aunque en la práctica procesal no se acostumbra, con las mismas modalidades y procedimientos con que lo hacen los trabajadores, los cuales ya hemos analizado y comentado debidamente por lo que sería redundante explicarlas nuevamente cada una de ellas en relación a los patrones.

Agor ocuparemos del inciso d) que es la Suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo como acciones colectivas de los patrones, de acuerdo con las siguientes consideraciones:

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

El artículo 427 de la Ley señala:

"Son causas de suspensión temporal de las

Relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

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

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

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

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

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

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

Consideramos atinada la implantación de esta Acción, por parte del legislador, puesto que existen muchas ocasiones en que dadas las circunstancias económicas y de otros tipos, es necesaria una suspensión temporal de las relaciones de trabajo, sobre todo en pequeñas empresas, en las cuales bajo la crisis que atravesamos, es práctica--

mente imposible que continuen con su funcionamiento, y que si logren esa suspensión, puede ser factible la continuación, después de un período para reorganizar y recuperar de las labores, evitando así el cierre definitivo de las fuentes de trabajo que cada vez están más escasas.

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

La terminación colectiva de las relaciones de trabajo, es la consecuencia derivada del cierre de la empresa o establecimientos o de la reducción definitiva de los trabajos.

Para que los patrones puedan ejercitar esta acción, se requiere:

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

2. que el patrón demande la terminación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Comentaremos estos supuestos de acuerdo a lo siguiente:

1. El artículo 434 de la ley laboral, señala como causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II. "La inconstabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV. "Los casos del artículo 38; y

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

En la Fracción I, los comentarios que hicimos con respecto a la fuerza mayor o caso fortuito e incapacidad mental o muerte del patrón, en la suspensión colectiva y que también para la terminación ya se mencionaron anteriormente.

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

La fracción IV se refiere al artículo 38 de la Ley que prevé relaciones de trabajo por tiempo - -

u obra determinado como pueden ser las minas que carezcan de minerales costeables, o en restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Y la Fracción V se ocupa de la industria o concurso legalmente decretados.

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

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

Para los casos de la Fracción II referente a la incosteabilidad, el patrón demandará la terminación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica de acuerdo a los artículos 900 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

Creemos también que fue un acierto del Legislador esta acción, pero al igual que en la anterior es incorrecto, que si se ejercite por inestabilidad, a través del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, que los trabajadores pueden detener el procedimiento con un emplazamiento y huelga, que necesariamente trae como consecuencia la continuación de las labores, lo cual puede ser inclusive perjudicial para los trabajadores, pues es posible que en el caso de que dada la inestabilidad, y la prosecución de los labores por el emplazamiento, los trabajadores alcancen un importe menor al que legalmente le corresponde como indemnización, pues

to que el patrón tendría que financiar con sus recursos la continuación de las labores.

Por lo tanto, igual que en la acción anterior, creemos que no se deben dar las trabajadores esa facultad, sino permitir la continuación del conflicto, hace su resolución, lo cual trera beneficios a ambas partes.

CONCLUSIONES .

1.- El Derecho del Trabajo en la antigüedad- -- no existía, ya que se nos presenta una división de clases sociales muy notoria en donde se manifiesta la esclavitud y el poder que existía en esa época, los limitaba en todos los aspectos, los cuales no tenían personalidad propia ni tampoco podían adquirir ni enajenar bienes.

2.- Posteriormente en Roma a los oficios se les consideraba indignos por lo que no tuvieron interés en -- dictar leyes de trabajo y sus organizaciones en materia - laboral fueron nulas, ya que no se preocuparon ni tuvieron interés en proteger y organizar a los trabajadores de bido a que lo único que les importaba era el aspecto Bélico, es decir equipar su ejército, por lo cual Roma se hizo muy poderoso.

3.- El Derecho del Trabajo por ser eminentemente social y tener un sentido proteccionista y reivindicador de la clase trabajadora tiene un futuro muy importante, como es el de transformar todo el Derecho en Derecho-Social, así tenemos que nuestra Constitución es la primera declaración de Derechos Sociales en el mundo, adelantando se a su tiempo y a otros documentos como el Tratado de -- Versalles.

4.- Con respecto a las Acciones del Derecho -- del Trabajo diremos que es un Derecho Público Autónomo en virtud del cual, una persona física o moral, provoca la - actividad ante los Tribunales de Trabajo como son la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, es decir, una sentencia o Laudo favorable.

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

6.- La Acción de Rescisión por Causa Imputable al Patrón, tiene la misma finalidad, y además, la de proteger la dignidad y el respeto del trabajador.

7.- Las Acciones de Modificación de las Condiciones de Trabajo y de Pago de Prestaciones, tienden a proteger y garantizar los Derechos Mínimos de la clase obrera, sin embargo, en la práctica no son frecuentes, y su ejercicio por parte de un trabajador es un arma de doble filo; por lo que proponemos: que la Junta al dictar el Laudo, debe obligar al patrón a mantener al trabajador en su empleo, con apercibimiento de pagar doble indemnización al trabajador que alegue un Despido a causa de este Juicio y sin que opere la Reinversión de la Carga de la Probatoria.

8.- Los Patrones tienen también Acciones que ejercitan individualmente, la Rescisión por causa imputable al trabajador y la de cumplimiento de Obligaciones a cargo del trabajador, sin embargo, la rescisión debe hacerla valer por vía de Excepción, de acuerdo con el criterio de la Corte, y por lo que hace a la de Cumplimiento de Obligaciones, creemos que es inoperante, puesto que si el trabajador incumple con sus obligaciones, incu

re en causal de rescisión, y por lo tanto el patrón lo se parará de su empleo.

9.- Las Acciones Colectivas de los trabajadores como son: de Firma de Contrato Colectivo, Revisión del mismo, modificación colectiva de las condiciones de trabajo, se ejercitan mediante pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, y tienden a proteger y regular las condiciones de trabajo en forma colectiva. Por lo que hace a la firma del Contrato-Ley, esta acción escapa a la función -- Jurisdiccional, puesto que se hace valer mediante procedimiento administrativo, en virtud de que se tramita ante el Ejecutivo, ya sea Federal o Local.

10.- Los Patrones tienen Acciones Colectivas, - para firma y revisión del Contrato Colectivo, Modificación Suspensión, y Terminación Colectiva de las relaciones de - trabajo, sin embargo, existe también un gran error por parte del legislador al conceder a los trabajadores la facultad de suspender estos procedimientos mediante el ejercicio del Derecho de Huelga, por lo que proponemos reformar la Ley para cancelar a los trabajadores esta facultad y lo grar con ello, la equidad que todo Derecho debe tener.

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

- ATWOOD ROBERTO. "Diccionario Jurídico", Biblioteca de "El Nacional", México 1948.
- ALSINA HUGO. "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil", Ediar. Soc. Anon. Editores, Buenos Aires, Argentina 1956.
- ENCERRA EUTIMIA JOSE. "El Proceso Civil en México", Editorial Porrúa, México 1977.
- CASTIJO LAURANA JOSE Y DE PIÑA RAFAEL. "Derecho Procesal Civil", Editorial Porrúa, México 1971.
- CASTORINA J. JESUS. "Manuel de Derecho Obrero", Editado por el autor, México 1973.
- CHIOFFEDA GIUSEPPE. "Instituciones de Derecho Procesal Civil" Editorial Recista de Derecho Privado, Madrid, España 1936.
- COUTORE EDUARDO J. "Fundamentos de Derecho Procesal Civil", Editorial de Palma, Buenos Aires, Argentina 1972.
- DEVALL L. FARIO. "Lineamientos de Derecho del Trabajo", Editorial T.E.A., Buenos Aires, Argentina 1956.
- DE BULN NESTOR. "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1974.
- DE BULN NESTOR. "La Reforma del Derecho Procesal", Editorial Porrúa, México 1960.

DE LA CUEVA MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1963.

DE LA CUEVA MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1984.

DE PINA RAFAEL. "Diccionario de Derecho", Editorial Porrúa, México 1979.

DE PINA RAFAEL. "Principios de Derecho Procesal Civil", Editorial Porrúa, México 1980.

GUERRERO ENRIQUE. "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1977.

PALLARES EDUARDO. "Derecho Procesal Civil", Editorial Porrúa México 1971.

PALLARES EDUARDO. "Diccionario del Derecho Civil", Editorial Porrúa, México 1980.

FRIETO CASTRO LEONARDO. "Exposición del Derecho Procesal Civil de España" Zaragoza, España 1948.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. "El Despido", Grupo Editorial, S. A., México 1969.

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. "La prueba en el Procedimiento Laboral" Editorial PAC, México 1980.

ROCCO UGGO. "Teoría General del Derecho Procesal Civil" Editorial Porrúa, México 1959.

TEMA SUCK RAFAEL. "Apuntes del Curso de Derecho Procesal del Trabajo" Universidad Iberoamericana, México 1982.

TRUEBA URBINA ALBERTO. "Tratado Teórico-práctico de Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Porrúa, México 1982.

TRUEBA URBINA ALBERTO. "Comentarios a la ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980" Editorial Porrúa.

TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Porrúa, México 1982.

LEGISLACION .

"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" Editorial Porrúa, México 1925.

"Código de Procedimientos Civiles". Editorial Porrúa, México 1987.

"Exposición de Motivos de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980" Editorial Porrúa, México 1980

"Ley Federal del Trabajo". Editorial Porrúa, México 1970

"Ley Federal del Trabajo" Editorial Porrúa, México 1937.