

61
29



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

**LA ACCION COMO CONCEPTO DE LA CIENCIA
PROCESAL EN EL DERECHO LABORAL**

T E S I S

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

P R E S E N T A :

PATRICIA CARDENAS DIAZ

ASESOR:

LIC. JOSE HERNANDEZ RODRIGUEZ

MEXICO 1998

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

263005



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICO EL PRESENTE TRABAJO DE TESIS CON TODO CARIÑO, ADMIRACION Y
RESPETO:

A DIOS:

Por sus infinitas bondades; gracias a él, disfruto de lo que tengo,
principalmente la Vida.

A LA U.N.A.M.:

Que a través de la E.N.E.P. ARAGON me brindó los conocimientos
para mi formación profesional.

AL LIC. JOSE HERNANDEZ RODRIGUEZ:

Por su comprensión y apoyo brindados para
la elaboración del presente trabajo.

AL H. JURADO:

Que tuvieron a bien otorgarme su voto y que forman parte elemental e importantísima de la docencia de ésta institución.

AL LIC. ARMANDO LARA MONTEER:

Persona trascendental en el logro de ésta meta, a quien quiero, admiro y respeto; gracias por su apoyo en mi desarrollo profesional.

A MIS PADRES:

GUADALUPE DIAZ PADILLA, ejemplo de la mujer más admirable, mi más amplio reconocimiento porque su valentía y sus actos ante la vida, me proporcionaron el coraje necesario para enfrentarme a los retos más difíciles cada día.

ARTURO CARDENAS CAMPOS, por ser un hombre maravilloso, quien con su cariño, consejo y apoyo que me brinda, contribuye al logro de mis propósitos.

Gracias a Ustedes estoy culminando mi carrera; les agradezco el que estén aquí, ahora, recordando una promesa que les hice y que hoy me llena de satisfacción poder cumplirles.

A MIS HERMANOS:

OLIVIA, ARFURO, VERONICA y YAZMIN por su compañía; mi cariño fraterno y agradecimiento.

EULALIA, porque desde el cielo, junto a Dios, velas por nosotros; gracias hermanita por tu compañía espiritual y por tu apoyo angelical.

A MIS ABUELITAS:

MARIA DE LA LUZ CAMPOS RAMIREZ, por el cariño que me brinda.

APOLONIA PADILLA GAMBOA, por sus palabras de aliento en mis momentos de angustia; por creer y tener fe en mí desde el inicio de mis estudios; por todo lo que usted me ha brindado, con satisfacción ahora le digo: ¡Lo logramos abuelita, juntas como siempre!

A MIS SOBRINITOS:

Por ser mi mayor motivo de superación en la vida; gracias, RICKY, MAURY, SERGIO, VIANEY y DIEGO, por compartir sus alegrías y tristezas conmigo.

A MIS CUÑADOS:

RICARDO e ISAAC, por el cariño que me han demostrado, el cual es recíproco.

AL SR. RAUL HERNANDEZ SANCHEZ:

Mi gratitud, por el apoyo que me brinda.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO:

Personal que labora en el Juzgado Civico Vigésimo Segundo, mi gratitud por su confianza y apoyo.

A MIS AMIGA (O)S Y PARIENTES:

Por el cariño que he recibido de amistades y familiares, directos o políticos, a los que considero inútil enlistar, porque Ustedes saben cuanto los aprecio.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	3
CAPITULO I GENERALIDADES Y CONCEPTOS	
1.1 Acción	9
1.2 Jurisdicción	18
1.3 Proceso	36
1.4 Procedimiento	44
CAPITULO II ANTECEDENTES DE LA ACCION	
2.1 Acciones de la Ley	54
2.2 Período Formulario	59
2.3 Período Extraordinario	63
CAPITULO III NATURALEZA JURIDICA DE LA ACCION	
3.1 Derecho Público	70
3.2 Derecho Social	73

CAPITULO IV	CLASIFICACION DE LA ACCION	
4.1	En atención a lo que pide el demandante	80
4.2	Desde el punto de Vista Material y de los intereses en juego	83
4.3	En el Derecho del Trabajo	85
CAPITULO V	LA ACCION EN EL DERECHO LABORAL	
5.1	La Autotutela	166
5.2	La Autocomposición	172
	5.2.1 Desistimiento	173
	5.2.2 Perdón del Ofendido	174
	5.2.3 Allanamiento	175
	5.2.4 Transacción	175
5.3	La Heterocomposición	177
	5.3.1 Mediación	177
	5.3.2 Conciliación	178
	5.3.3 Arbitraje	178
CONCLUSIONES	180
BIBLIOGRAFIA	184

INTRODUCCION

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

Al optar por el desarrollo del tema: "La Acción como Concepto de la Ciencia Procesal en el Derecho Laboral", lo hicimos con el afán, no de elaborar un profundo estudio jurídico y doctrinal de las acciones, sino por el contrario, de investigar y concluir desde nuestro particular punto de vista, los motivos que probablemente impulsaron a nuestros legisladores a establecerlas y a señalar, según nuestro criterio, las fallas, los aciertos así como las posibles adiciones que como reformas a nuestra Ley pudieran introducirse con el propósito de lograr una mejor aplicación e interpretación de las normas jurídicas del Derecho Procesal del Trabajo por parte de las autoridades a quienes corresponde la misma, en caso de que nuestras observaciones y opiniones llegasen a servir para alcanzar una mayor y efectiva impartición de Justicia en esta rama.

Siendo la Ley Federal del Trabajo la base de la que parten todos los derechos y obligaciones correspondientes tanto

a los trabajadores como a los patrones, su conocimiento, interpretación y aplicación correcta por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son indispensables para lograr el cumplimiento adecuado de los fines que persigue nuestro Derecho del Trabajo; en tal virtud, consideramos que es de vital importancia conocer, interpretar y aplicar la ley sin engaños ni favoritismos para lograr el mejor desarrollo en las relaciones de trabajo con la aplicación de una justicia verdaderamente equitativa de dirimir los conflictos que se presentan y, así conseguir el progreso de la Nación.

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

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

CAPITULO I

GENERALIDADES Y CONCEPTOS

El Derecho Procesal puede ser analizado desde dos puntos de vista: uno, como conjunto de normas que regulan la actividad del juzgador y de las partes durante el desarrollo del proceso jurisdiccional y otro, como un conjunto de conocimientos que componen o dan forma al fenómeno procesal; en el primer caso nos referimos al Derecho Positivo y, en el segundo, al estudio científico del mismo.

En la actualidad, la generalidad de los autores está de acuerdo en reconocer el carácter científico del Derecho Procesal, opinión con la que estamos de acuerdo toda vez que a partir de la segunda mitad del Siglo XIX los procesalistas ya no se concretaron a la descripción y análisis de textos le gales, sino que efectuaron la interpretación y crítica de los mismos estableciendo principios de validez universal, surgien do así estudios acerca de la acción, proceso, jurisdicción, etc., que vinieron a dar a la ciencia procesal un objeto de conocimiento propio y su consiguiente autonomía respecto de

las demás ciencias.

La Ciencia Procesal tiene conceptos que la identifican, sin embargo, los estudiosos del proceso aún no se ponen de acuerdo con la determinación de los mismos y así, tenemos que para Giuseppe Chiovenda son conceptos fundamentales de la ciencia procesal: la acción, la jurisdicción y el proceso como relación jurídica. Por su parte, Humberto Briseño Sierra hace la distinción entre conceptos fundamentales, conceptos elementales y conceptos básicos, afirmando que el dinamismo del proceso constituye el concepto fundamental, que la instancia, la conexión y el proveimiento son los conceptos elementales y, la controversia, el litigio, el acuerdo, desacuerdo y causa, son los conceptos básicos. Al respecto, Carnelutti destacó el concepto de litigio y el concepto de la pretensión. ⁽¹⁾

La doctrina sostiene como conceptos fundamentales de la ciencia procesal a tres y son:

- a) Concepto de Acción.
- b) Concepto de Jurisdicción.
- c) Concepto de Proceso.

Se le atribuyen a Chiovenda la idea de estos tres conceptos como fundamentales de la ciencia procesal, sin embargo es Calamandrei quien afirmó que las ideas fundamentales

(1) Briseño Sierra, Humberto. Derecho Procesal. Tomo II. México. Cárdenas Editor. 1969. págs. 121 a 124.

para la elaboración de la sistemática procesal eran dichos conceptos y a partir de entonces diversos autores, de distintos países, se unifican a éste punto de vista sustentando la idea de que la sistemática procesal se basa sobre éstos conceptos a los que Podetti los engloba bajo la denominación de "Trilogía Estructural del Proceso".⁽²⁾

Tales conceptos son considerados de gran importancia para la ciencia procesal, que se ha llegado a exponer lo siguiente: "... he aquí que acción, jurisdicción y proceso constituyen la esencialidad del concepto de éste (proceso), en inseparable unidad, por el fin común a que se dirigen y al que sirven. La unidad de la necesidad de estos elementos es lo que da unidad al proceso. La necesidad de la acción, para provocar la necesidad de la jurisdicción y la necesidad de que ésta actúe en el proceso y sólo en éste, es lo que le da unidad... la teoría del proceso y su estructura orgánica sólo se consolidará sobre base sólida, delineando su sistema científico en consideración a estos tres elementos. Y ello permitirá a la vez, resolver cuestiones que aún son objeto de debate".⁽³⁾

(2) Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. 2a. ed. México. UNAM. 1980. págs. 104 y 105

(3) Bartolini Ferro, A. Presupuestos de la Teoría del Proceso. Argentina. Editorial Arayú. 1953. pág.31.

Por nuestra parte, estimamos que el criterio de la doctrina es el más acertado por ser estos conceptos estrictamente procesales y a partir de ellos surgen y se desarrollan todos los demás que vienen a formar el objeto de estudio de la Ciencia Procesal, los cuales estarán subordinados por ser derivados o dependientes de estos tres que son los principales.

Así el concepto de litigio, de pretensión, de procedimiento, instancia o proveimiento, autodefensa y de autocomposición indudablemente pertenecen a la ciencia procesal, pero no son ni esencial ni necesariamente procesales, lo que sucede es que están vinculados con el fenómeno procesal; dicha vinculación hace que la ciencia procesal haga un estudio de los mismos para tratarlos, examinarlos en cuanto a su relación e importancia con los fenómenos procesales.

A continuación, procederemos a estudiar a cada uno de los conceptos fundamentales de la ciencia procesal que en nuestro criterio son: la acción, la jurisdicción, el proceso y el procedimiento, concepto que nos atrevemos a agregar al criterio de la doctrina por implicar el método o la forma de obrar al ejercer un derecho.

1.1 ACCION

Para la explicación de este concepto, se han formulado múltiples opiniones del mismo por ser objeto de estudio de diversos autores los cuales, además de proporcionar su propio concepto desde su punto de vista, amplían la gran diversidad de apreciaciones que en ocasiones son contrarias entre ellas mismas y, en algún momento dado, confusas.

Siguiendo las ideas del jurisconsulto Eduardo Pallares, podemos afirmar que las más importantes son:

a) La que considera que la acción es el propio derecho subjetivo puesto en movimiento por su titular ante el Tribunal correspondiente, con el fin de lograr su exacto cumplimiento, es decir, se piensa que el derecho desconocido o violado y la acción constituyen un mismo derecho visto desde dos ángulos diferentes.

A esta concepción corresponde la definición del jurisconsulto Celso, para quien la acción es el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido.

b) También se ha dicho que la acción es un derecho privado e independiente que se lleva ante los tribunales para la resolución de un conflicto; es privado porque supone

un acuerdo de voluntades entre las partes y el juzgador, e independiente porque es un derecho distinto del derecho subjetivo.

De acuerdo con lo anterior, sólo se puede ejercitar la acción cuando se es titular de un derecho subjetivo.

c) Una tercera opinión señala que el concepto que nos ocupa consiste en la posibilidad de exigir de los tribunales la emisión de una sentencia que resuelva el conflicto en favor del peticionario; se dice que es un derecho individualizado, concreto y público, en virtud de que sólo puede ejercitarse por aquella persona que es poseedora de un derecho subjetivo y, porque tutela los derechos del accionante aún con el empleo de la fuerza pública.

d) Otro punto de vista establece que la acción es la facultad que tiene todo individuo para provocar la función jurisdiccional y para cuyo ejercicio basta llevar una petición ante el tribunal, es decir que no es necesario, como lo afirman las anteriores opiniones, tener la titularidad de un derecho subjetivo, sino la sola afirmación de que éste ha sido desconocido o violado. También se aclara que la acción puede ser ejercitada por la parte actora, por la parte demandada y, en su caso, por el tercer interesado, puesto que cada uno de estos sujetos al llevar su pretensión al proceso obligan al Estado, por conducto de sus tribunales, a resolver el conflicto planteado y, en su caso, a tutelar el derecho subjetivo de quien durante la tramitación del procedimiento haya demostrado

su existencia.⁽⁴⁾

Consideramos más aceptable la última opinión puesto que concuerda con lo que dispone nuestra legislación procesal y con base en ella podemos afirmar que, la acción es un derecho autónomo que tiene todo individuo para exigir de los órganos jurisdiccionales la resolución de un litigio.

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

El autor Enrique Tapia Aranda respecto a la acción laboral manifiesta: " La acción laboral consiste en poner en movimiento o marcha la actuación jurisdiccional de las Juntas, para que una vez que se haya agotado el procedimiento que nos señala la ley lleguemos al acto procesal final que es la ejecución de laudo que pronuncian aquellas".⁽⁵⁾

Por su parte el profesor Trueba Urbina nos dice que: " Es un Derecho Subjetivo de carácter social en virtud del

(4) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 13a. ed. México. Porrúa. 1981. págs. 25 y 26.

(5) Tapia Aranda, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. México. Velux. 1972. pág. 223.

cual una persona (física o sindicato obrero), se dirige a los tribunales del trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente, respecto de otra u otras personas (obreros, patrones o sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía".⁽⁶⁾

A éstas dos definiciones les haremos las siguientes observaciones:

La primera definición parece olvidar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son los únicos órganos jurisdiccionales ante los que se puede acudir para demandar la solución de un conflicto laboral pues, además de ellas, tenemos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Burocráticos de los Estados y Municipios; por otra parte, no señala quienes pueden provocar la función de los tribunales de trabajo pudiendo llegar a pensar, de acuerdo a lo que establece esta definición, que la función jurisdiccional se puede ejercitar de oficio, lo cual es incorrecto.

(6) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 5a. ed. México. Porrúa. 1970. pág. 213.

En cuanto a la segunda de las definiciones transcritas, tenemos que de su lectura parece que solo los trabajadores pueden provocar la función de los tribunales del trabajo, lo que resulta inexacto puesto que también los patrones al contestar una demanda, al ofrecer pruebas, al demandar autorización para cesar a un trabajador, etc., provocan la actividad de los órganos jurisdiccionales y por consiguiente, ejercitan la acción procesal.

Eduardo J. Couture manifestó la idea de que la acción en sentido procesal se puede hablar en tres acepciones distintas:

1.- Como Sinónimo de derecho; en el sentido que tiene el vocablo cuando se dice "el actor carece de acción"; es decir, se identifica a la acción con el derecho de ejercitarse ante los tribunales.

2.- Como sinónimo de pretensión y de demanda; la acción en este sentido es la pretensión de que se tiene un derecho válido y en nombre del cual se promueve la demanda respectiva. Así, se habla de demanda fundada e infundada.

3.- Como sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción; se habla entonces, de un poder jurídico que tiene todo individuo como tal y, en nombre del cual, le es posible acudir ante los jueces en demanda de protección a su pretensión. El hecho de que esta pretensión sea fundada e infundada no afecta la naturaleza del poder jurídico de accio-

nar, pueden promover sus acciones en justicia aún aquellos que erróneamente se consideran asistidos de razón.⁽⁷⁾

Estamos de acuerdo con la idea del autor citado al entender por acción, no al derecho material del actor ni su pretensión a que ese derecho sea tutelado por la jurisdicción, sino a su poder jurídico de acudir ante los órganos jurisdiccionales.

El procesalista italiano Ugo Rocco define la acción como: ". . . el derecho de pretender la intervención del Estado y la prestación de la actividad jurisdiccional, para la declaración o realización coactiva de los intereses (materiales o procesales) protegidos en abstracto por las normas de derecho objetivo".⁽⁸⁾

Diferimos del anterior concepto transcrito en lo siguiente:

a) En el derecho de acción no siempre se pretende la intervención del Estado, puesto que las partes pudieron haber convenido respecto a someter cualquier controversia que se llegase a suscitar acudir al árbitro o árbitros.

(7) Couture, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires. Revista de Derecho Privado. - 1942. págs. 15 - 17.

(8) Rocco, Ugo. Derecho Procesal Civil. México. (s.e.). 1939. pág. 198.

b) En la acción no solo se pretende, sino que se obtiene la intervención del órgano jurisdiccional o la del órgano arbitral.

c) No hace referencia alguna respecto al otro sujeto hacia quien va dirigida la reclamación que se plantea ante el órgano jurisdiccional o arbitral.

Los procesalistas mexicanos José Castillo Larrañaga y Rafael De Pina, conciben a la acción como: " la prohibición del ejercicio de la autodefensa en el Estado moderno que determina la exigencia de dotar a los particulares y al Ministerio Público, en su caso, de la facultad (en aquéllos) y del poder (en éste) que permita provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales para la tutela del derecho; ésta facultad o potestad, es la acción o derecho de acción ".⁽⁹⁾

Coincidimos con la anterior opinión respecto en que no debe haber justicia por propia mano, esto es, que el particular afectado por la presunta violación de un derecho, no debe de reclamarle directamente al presunto responsable sino acudir ante un órgano intermedio que puede ser el órgano estatal dotado de facultad jurisdiccional ó puede ser el órgano arbitral dotado de facultad para conocer de la controversia siempre y cuando sea aceptado por la contraparte.

(9) Castillo Larrañaga, José y De Pina Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. 13a. ed. México. Porrúa. 1979. pág. 157.

Sin embargo, discrepamos del punto de vista de los autores anteriores, en cuanto al de establecer alcance diferente para la acción que ejercita un particular y la que ejercita el Ministerio Público como representante de la sociedad, toda vez que ambos ejercitan el derecho de acción y en ambos se trata de un derecho y más no en uno un derecho y en el otro una potestad.

Tampoco estamos de acuerdo al considerar solo como titulares del derecho de acción a los particulares y al Ministerio Público, ya que también el Estado puede tener el carácter de actor, es decir, de titular del derecho de acción.

El maestro Cipriano Gómez Lara, también distinguido procesalista mexicano, señala: " entendemos por acción el derecho, la potestad, la facultad o actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional ".⁽¹⁰⁾

Aceptamos que mediante el derecho de acción se puede provocar la función jurisdiccional, pero consideramos que el hecho de ejercitar la acción es lo que provoca la función jurisdiccional; por tanto, hemos de distinguir entre la acción es el derecho a provocar la función jurisdiccional del hecho que consiste en ejercitar la acción que ya provoca la función jurisdiccional. En otras palabras, una cosa es la acción y o-

(10) Gómez Lara, Cipriano. Ob. Cit. pág. 115

tra diferente es el ejercicio de la acción. Lo que provoca la actividad del órgano con función jurisdiccional no es la tenencia del derecho de acción sino el ejercicio de la acción.

Convenimos en que es un sujeto de derecho el que provoca al ejercitar la acción la función jurisdiccional pero, es pertinente establecer que la función jurisdiccional puede desempeñarla un órgano del estado o un árbitro (unitario o colegiado). De la misma manera, opinamos de que no debe omitirse la mención del otro sujeto de la relación jurídica en el derecho de acción y que es el destinatario del derecho de acción.

Consideramos que un concepto de acción que no mencione al destinatario último del derecho de acción es un concepto incompleto, puesto que si ese sujeto no existe no habrá derecho de acción y solo se habra ejercido un derecho de petición.

Desde nuestro punto de vista, definimos a la acción como el derecho subjetivo que tiene una persona (física o moral) de acudir ante un órgano del Estado o ante un órgano arbitral, para exigir el desempeño de la función jurisdiccional con el fin de obtener la tutela de un derecho presuntamente violado por otra persona (física o moral), la cual está obligada a respetar ese derecho.

Décimos que la acción es un derecho subjetivo en virtud de tener el actor la prerrogativa de exigir del demandado la realización de una conducta de hacer.

Cabe mencionar que procuramos que nuestra definición de la acción reuniera todos los elementos de la acción, los cu

les la doctrina señala que son:

1.- Los Sujetos: En la relación jurídica existen dos sujetos: uno, obligado y, otro pretensor. El sujeto pretensor es aquél al que le corresponde el poder jurídico de obrar, es el titular del derecho de acción y comúnmente se le conoce con el nombre de actor; el sujeto obligado es aquél en contra del cual se ejercita el derecho de acción y se encuentra en la necesidad de contestar sobre la acción hecha valer por el actor, a éste sujeto también se le denomina demandado.

2.- La Causa de la Acción: Es el hecho ó el acto jurídico que origina la acción. Es indispensable que haya una conducta contraria al derecho que se reclama ante el órgano estatal o arbitral.

3.- El Interés de la Acción: Es el fundamento para que la acción cor esponda; donde no hay interes no hay acción. En otros terminos, es el interes que debe tener el actor en su ejercicio y, este interes, generalmente se manifiesta en un derecho y en un estado de hecho contrario al derecho mismo.

4.- El Objeto: Viene a ser lo que se pide o se pretende lograr; constituye el elemento esencial de la demanda.

1.2 JURISDICCION

El vocablo Jurisdicción deriva de la locución latina

"iurisdictio" que se traduce en "decir o indicar el derecho". Las raíces "jus" (derecho) y "decire" (decir o declarar), se traducen en una significación etimológica de "decir o declarar el derecho".

En el Derecho Romano se dió un sentido más amplio a la palabra jurisdicción, comprendiendo no solo las funciones del poder judicial sino, también, las del poder legislativo, considerando entonces que decir el derecho es reglamentar las relaciones sociales de los ciudadanos, ya sea creándo la regla o aplicándola.

La iurisdictio era el poder de administrar justicia; los primeros tiempos el magistrado encargado de impartirla es juez, sacerdote y soldado. Los reyes al principio, los cónsules después y, los pretores por último junto con otros funcionarios provinciales, asumen la jurisdicción.

Es apreciable que en el derecho romano se conocía ya, aún cuando no de manera tan precisa como en la actualidad, el poder del Estado, al que denominaban el "Imperium", y un sector de la actividad pública, la jurisdicción, o sea, la jurisdicción. Es decir, el Imperium fué entendido como el poder de los magistrados judiciales.

El Imperium, como atribución de los magistrados, se dividía de la siguiente manera:

1) El Imperium: Como una potestad del magistrado, independiente de la justicia civil, la cual comprendía poderes

de administración y de policía que incluía el derecho de aplicar castigos corporales.

2) Imperium Mixtum: Se podía entender en sentido amplio y en sentido restringido. En el primero, el imperium mixtum es el poder del magistrado que una al imperium medum la administración de justicia, es decir, la jurisdicción. Respecto al sentido restringido, el imperium mixtum venía a ser una autoridad necesaria para el ejercicio de la jurisdicción y correspondía a los magistrados inferiores. En su amplio sentido, en el imperium mixtum se reunía una facultad para juzgar y otra para obligar al cumplimiento de la decisión del magistrado y, por lo que concernía su sentido restringido, únicamente el magistrado emitía una opinión sobre la controversia, por lo que se podría semejarse a un arbitraje, en el cual no existe el poder coactivo para el cumplimiento de su decisión.

3) Imperium Medum: Era el poder otorgado al magistrado para impartir justicia en los casos criminales.

4) Imperium Maius: Éste era el concedido a los cónsules en el sentido de autoridad para juzgar.

5) Jurisdicción: Que, como ya lo mencionamos, etimológicamente viene a significar decir el derecho, conteniendo una amplia acepción toda vez que comprendía el poder de juzgamiento que se conjuntaba a una facultad legislativa, como la creación de edictos por parte de los magistrados.

Como se ha podido apreciar, se mostraba al imperium

como un poder supremo, unitario, original, absoluto y limitado que se les atribuya a aquéllos magistrados considerados como sucesores del rey en el gobierno de la ciudad.

Es hasta el reconocimiento del principio de soberanía y, con la división de poderes en el Estado moderno, cuando se suscita la aparición de la función jurisdiccional la cual debe ser como una función independiente con caracteres propios y distinta a las otras funciones estatales.

Ahora bien, precisar el concepto de lo que es la jurisdicción procurando tener la noción más general y valedera para todo sistema jurídico, constituye un empeño en el que debemos meditar para juzgar y caracterizar la institución jurídica objeto de nuestro estudio y entrando en materia, veamos a través de la doctrina los diversos criterios de los tratadistas en la materia.

El procesalista Becerra Bautista, nos señala que: "la jurisdicción es la facultad de decidir con fuerza vinculativa para las partes, una determinada situación jurídica controvertida".⁽¹¹⁾

Se trata entonces, de una contienda judicial pendiente de una sentencia que a de decidir la controversia en cuestión a través del juez competente.

(11) Becerra Bautista, José. Derecho Procesal Civil. México. Cárdenas Editores. 1977. pág. 63.

Por su parte el autor Rafael De Pina, afirma que: "la jurisdicción es la potestad de administrar justicia atribuida a los jueces, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas (12) generales y abstractas a los casos concretos que deben decidir".

En este sentido, consideramos que la jurisdicción viene a ser un atributo de la soberanía y es como la suprema potestad de administrar justicia.

El maestro Cipriano Gómez Lara, expresa su definición de la siguiente manera: "La jurisdicción es una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido, para solucionarlo o dirimirlo". (13)

Los procesalistas mexicanos José Castillo Larrañaga y Rafael De Pina, expresan que: "la jurisdicción puede definirse como la actividad del Estado, encaminada a la actuación del derecho objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto. De la aplicación de la norma general al caso concreto puede deducirse, a veces, la necesidad de ejecutar el contenido de la declaración formulada por el juez, y entonces la

(12) De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. México. Editorial Botas. 1952. pág. 318.

(13) Gómez Lara, Cipriano. Ob. Cit, pág. 360.

actividad jurisdiccional no es solo declaratoria, sino ejecutiva también".⁽¹⁴⁾

En nuestra opinión, ésta definición nos parece acertada en cuanto a que es una actividad del Estado, porque consideramos carente de validez una actividad estatal que no realice el mismo Estado.

Para Eduardo J. Couture: "La jurisdicción es la función pública realizada por órganos competentes del Estado, con las normas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución".⁽¹⁵⁾

Dicho autor nos manifiesta en su definición, que la jurisdicción no es solo un conjunto de poderes o facultades sino también, es un conjunto de deberes de los órganos del poder público. La jurisdicción es una función que se realiza en el estado democrático por institución del orden jurídico. El cometido inmediato de la jurisdicción es decidir conflictos y controversias de relevancia jurídica. Por conflicto se entiende toda pretensión insatisfecha. Por controversias se entienden todas aque

(14) Castillo Larrañaga, José y De Pina, Rafael. Ob. Cit. pág. 59

(15) Couture, Eduardo J. Ob. Cit. pág. 36.

llas cuestiones de hecho o de derecho que, no pudiendo resolverse mediante los procedimientos de autotutela o autocomposición, reclaman un pronunciamiento de los órganos del Estado.

El maestro Arellano García establece que: "La jurisdicción es el conjunto de atribuciones que tiene el Estado para ejercerlos por conducto de alguno de sus órganos o por medio de árbitros, con aplicación de normas jurídicas generales e individualizadas, a los diversos actos y hechos que se susciten con motivo del planteamiento de posiciones concretas en controversia."⁽¹⁶⁾

En lo único en que no estamos de acuerdo con la definición anterior es al señalar al arbitraje, en donde pueden fungir como árbitros simples particulares como conducto para ejercitar las atribuciones jurisdiccionales del Estado, ya que nos parece erróneo que le de validez al arbitro como substitutivo del órgano jurisdiccional, puesto que la resolución de un particular carece de fuerza vinculativa y siendo la jurisdicción una función estatal, no se le puede dar dicha validez al arbitraje.

La jurisdicción se compone de elementos esenciales y de elementos formales. Dentro de los elementos esenciales están:

a) La facultad decisoria de querer, que se concentra en la sentencia.

(16) Arellano García, Carlos. Teoría General del Proceso. 13a. ed. México. Editorial Porrúa S.A. 1980. pág. 346

b) La facultad de coerción, de poder, para realizar su soberanía; quien posee la jurisdicción, tiene la prerrogativa de imponer su voluntad sobre otros.

c) Documentación, lo actuado por los órganos jurisdiccionales debe tener fé pública.

No se ha tomado como un elemento esencial sino como una necesidad de la jurisdicción el hacer justicia, que sin duda su consideración ha sido bien relativa, ya que hay que tomar en cuenta que la finalidad de la jurisdicción tiene su origen en un principio de justicia; pero no menos importante es que el juzgador se allegue a los elementos necesarios que fundaron su resolución y resultado de ello son precisamente las sentencias, que muchas veces no siendo justas, son acordes a los elementos brindados durante el proceso, aunque no reflejen una realidad jurídica justa.

Se consideran como elementos formales de la jurisdicción los siguientes:

a) La existencia de un órgano especial (jurisdiccional) distinto de los otros órganos que ejercitan las demás funciones del Estado, pero con posición independiente.

b) Igualdad de las partes, proceso democrático, un instar bilateral que propicia el fallo

c) Procedimiento preestablecido, con formas predeterminadas que garanticen la libertad de las partes y la independencia del juez.

En efecto, el órgano concedor de la controversia debe ser un órgano jurisdiccional, sin embargo, como ya lo dijimos con anterioridad, no solamente los órganos judiciales ejercen jurisdicción, sino que puede ser un órgano legislativo o administrativo, en el que en un momento dado ejerza jurisdicción, pero esto sería por excepción y en este caso sería aplicable el principio de "la excepción confirma la regla".

Una vez hecha una reseña de las diversas opiniones y conceptualizaciones de jurisdicción de los diversos autores citados a lo largo de este estudio y desarrollando un análisis de todas las posiciones, estamos en aptitud de crear un concepto que contenga los elementos de la función jurisdiccional y que supla las deficiencias que hemos encontrado en las definiciones asentadas, de tal manera que consideramos a la jurisdicción como:

La función soberana del Estado que ejercita a través de sus órganos, consistente en conocer una controversia suscitada entre las partes en igualdad de derechos, emitiendo una decisión que dirima la misma, ya sea aplicando las normas generales al caso concreto u objetivando el derecho subjetivo que conlleva en sí, en el caso de ser condenatoria la ejecución de dicha decisión.

La jurisdicción como función pública de impartir justicia no es susceptible de ser dividida ni clasificada. La función de conocer y juzgar los litigios y de ejecutar lo juzgado es esencialmente la misma, cualquiera que sea la rama del derecho sustantivo que se aplique a través de dicha función.

Sin embargo, diversos sectores de la doctrina suelen formular algunas divisiones o clasificaciones que, más que referirse a la función jurisdiccional en sí misma, conciernen a los órganos que la ejercen, a la materia sobre la que recae o al ámbito en el que se debe desarrollar. A continuación, vamos a eludir brevemente algunas de esas divisiones:

1.- JURISDICCION CONTENCIOSA Y VOLUNTARIA: Se les denomina jurisdicción voluntaria a los procedimientos judiciales seguidos sin oposición de partes y, en los cuales, la decisión que el juez profiere no causa perjuicio a personas conocidas. En otras palabras, con el vocablo de jurisdicción voluntaria se hace referencia a una serie de gestiones o de tramitaciones en las cuales no hay litigio y que se desenvuelven o se desarrollan frente a un órgano jurisdiccional, el cual interviene a petición de algún sujeto de derecho con el objeto de examinar, certificar, calificar o dar fe de situaciones. Este tipo de jurisdicción no tiene en modo alguno, naturaleza jurisdiccional la cual es el li tigio, la controversia, por lo que al no haberlos no existe función jurisdiccional cuya finalidad es la resolución del litigio y la controversia.

La jurisdicción contenciosa viene siendo la única y verdadera, además de genuina jurisdicción. El litigio al ser un elemento necesario para la existencia del proceso y para el desempeño o desarrollo de la función propiamente jurisdiccional ya que la jurisdicción siempre recae sobre una controversia y por ser la función que se ejerce para resolverlos es contenciosa.

2.- JURISDICCION FEDERAL, LOCAL, CONCURRENTE Y AUXI-

LIAR: Se denomina jurisdicción federal tanto al conjunto de juzgadores federales (son aquellos cuya misión se concentra en la aplicación de las leyes y disposiciones jurídicas federales o nacionales, expedidas por el Congreso de la Unión), como a su competencia para conocer de conflictos sobre la aplicación de leyes o disposiciones jurídicas de carácter federal.

Se designa jurisdicción local, tanto al conjunto de juzgadores de cada entidad federativa como a su competencia para conocer de los litigios sobre la aplicación de leyes o disposiciones jurídicas de carácter local.

Se llama jurisdicción concurrente a la posibilidad prevista en el artículo 104 fracción I de la Constitución, de las controversias sobre el cumplimiento y aplicación de leyes federales en casos que sólo afecten intereses particulares, conozcan ya sea juzgadores federales o juzgadores locales a elección de la parte actora. Este vocablo de jurisdicción concurrente no es el apropiado puesto que no hay concurrencia, no conocen del mismo caso ambas jurisdicciones. Lo que en realidad sucede es que se le otorga a la parte demandante la alternativa de promover el proceso ante los tribunales federales o ante los tribunales locales. Pero una vez que decida por una opción y la ejerza, ya no podrá acudir a los otros tribunales a no ser que se desista del primer juicio.

La jurisdicción auxiliar es aquella que prestan los tribunales de los Estados y del Distrito Federal a los órganos del poder judicial de la federación cuando colaboran en el desempeño de las funciones de éstos, de acuerdo con lo que dispone el

artículo 10. fracción VI de la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal.

3.- JURISDICCION FORZOSA Y PRORROGABLE: Por la primera se entiende aquélla competencia de los órganos jurisdiccionales que no puede ser alterada ni modificada por acuerdo expreso, ni por sumisión tácita de las partes. La segunda, es en aquellos casos excepcionales que la ley autoriza de manera expresa que se prorrogue la jurisdicción, pero lo que en realidad se autoriza que se prorrogue es la competencia, ya sea por razón del territorio o del grado, más no la jurisdicción como se entiende.

4.- JURISDICCION RETENIDA Y DELEGADA: Esta clasificación de la jurisdicción corresponde a la época de la monarquía absoluta, cuando el rey concentraba la mayor parte de las funciones públicas y no regía el principio de la división de poderes. El monarca podía ejercer la jurisdicción de dos modos: retenida, es decir, personalmente, ó delegada, por medio de otros funcionarios quienes dictaban sus resoluciones en nombre del soberano.

5.- JURISDICCION ORDINARIA, ESPECIAL Y EXTRAORDINARIA: La jurisdicción común u ordinaria es la que ejercen los juzgadores que tienen competencia para conocer de la generalidad de los litigios sin un criterio específico de especialización.

La jurisdicción especial es la que compete a los juzgadores para conocer de cierta clase de litigios; nuestra Constitución en su artículo 13 establece que "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales ...", lo

cual denota que la expresión usada por el constituyente no es la acertada porque lo que quiso decir, prohibiéndolos, fueron los tribunales que ejercen jurisdicción extraordinaria y son éstos los que deben entenderse prohibidos por nuestro sistema constitucional.

La jurisdicción extraordinaria es la desempeñada por tribunales que se organizan especialmente a propósito después de que han sucedido los hechos que deben juzgarse; ésta prohibición de jurisdicción extraordinaria se reitera por el mismo texto constitucional al establecerse que: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos ..."; el tribunal extraordinario ó más bien de jurisdicción extraordinaria es entonces, el creado exprofeso para juzgar de hechos o de acontecimientos sucedidos antes de su creación.

Cambiando de tema, tenemos que la función jurisdiccional suele tener dos tipos de límites:

1.- **Objetivos:** Consisten en la clase de litigios de los que pueden conocer los juzgadores de acuerdo con su competencia.

2.- **Subjetivos:** Que derivan de la situación jurídica en que se encuentran determinadas personas.

Habiendo quedado establecido en que consiste la juris-dicción, es obvio pensar que ésta no puede llevarse a cabo por un solo tribunal sobre todo por lo complejo de nuestras disposi-

ciones legales y la amplitud de nuestro territorio nacional. Tomando en cuenta ésto, se han creado órganos jurisdiccionales a los que se les encarga solo el conocimiento y resolución de cierta clase de conflictos, es decir, existe una división de la jurisdicción; este límite dentro del cual los tribunales puedan actuar, es lo que conocemos con el nombre de competencia jurisdiccional.

Los procesalistas explican la diferencia entre jurisdicción y competencia en los siguientes términos: mientras la jurisdicción es el poder que tiene el juez para resolver un conflicto, la competencia es la medida de ese poder. En otras palabras, la competencia es la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado.

Nosotros pensamos que la competencia jurisdiccional es el ámbito que le asignan las leyes procesales a un determinado tribunal para que pueda ejercer válidamente su función de impartir justicia.

A fin de que el Estado pueda cumplir eficazmente con su función de impartir justicia, se ha estructurado a los órganos jurisdiccionales en forma tal, que les sea posible conseguir dos objetivos fundamentales: el conocimiento profundo de los conflictos de derecho y una solución pronta y expédita de los mismos.

Al efecto se crearon tribunales civiles, penales, administrativos y laborales entre otros; sin embargo, esta división de la jurisdicción resultó insuficiente dada la gran amplitud y complejidad de nuestro sistema de derecho, motivo por el cual se hizo necesario el establecimiento de nuevos tribunales, con una

organización jurídica adecuada que les permitiera lograr los dos objetivos señalados.

Por lo que hace a los órganos jurisdiccionales del trabajo, tenemos que están organizados en la siguiente manera:

A) JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION: Fueron creadas para funcionar dentro de los municipios o zonas económicas que determine el gobernador siempre y cuando en dichos lugares no se encuentre instalada una junta de conciliación y arbitraje.

Al otorgarse a éstas juntas la facultad de resolver controversias cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se contribuyó a evitar a los trabajadores la pérdida de tiempo y dinero en el traslado al lugar que estuviere instalada la junta de conciliación y arbitraje pues, por lo regular éstas se encontraban solo en las capitales de los estados. Además, con el establecimiento de estas juntas de conciliación, se logró aminorar el trabajo de las de conciliación y arbitraje, lo que trajo como consecuencia una impartición de justicia más rápida.

La integración de las juntas de conciliación podrá ser permanente o accidental, dependiendo del número de conflictos que se susciten en el lugar en donde les corresponda actuar.

B) JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION: Al igual que las locales de conciliación, están facultadas para resolver los conflictos cuya cuantía no exceda del importe de tres meses de salario. Podrán ejercitar sus funciones dentro del ámbito territorial que les asigne la Secretaria del Trabajo y Previsión So-

cial, siempre y cuando en dicho lugar no se encuentre instalada la junta federal de conciliación y arbitraje.

Por regla general funcionaran permanentemente, sin embargo, cuando la importancia y el número de conflictos que surgan dentro de la demarcación territorial en la cual les corresponda actuar no ameriten esa permanencia, podrán integrarse en forma accidental cada que exista un problema laboral que así lo amerite.

C) JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE: Les corresponde ejercer sus funciones dentro del ámbito territorial de la entidad federativa en donde fueron creadas. El gobernador o el jefe del Departamento del Distrito Federal, podrá de acuerdo al número de conflictos que surgan en su entidad, establecer una o más juntas de conciliación y arbitraje fijando su lugar de residencia y su competencia territorial.

D) JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE: Tendrán su residencia en la Ciudad de México, podrá funcionar en pleno cuando haya que resolver conflictos que afecten a todas las ramas de la industria o actividad económica representadas en la junta y funcionará en juntas especiales cuando se tenga que dar solución a conflictos que afecten a una o varias ramas de la industria o actividad económica, de conformidad con la clasificación que de éstas hace la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Es precisamente a ésta secretaria a la que corresponde establecer a las juntas especiales, fijando su residencia y competencia territorial, que estime necesarias para la pronta solución de los problemas laborales.

E) TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE: Se establecerá en la Ciudad de México y funcionará en pleno y en Salas. Las Salas deberán de ser por lo menos tres, mismas que podrán aumentarse cuando así lo requiera el número de conflictos.

Además de éstas salas, el pleno podrá establecer en las entidades federativas las salas auxiliares que estimen pertinentes para la mejor solución de los conflictos burocráticos.

F) PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION Atento a lo que dispone el artículo 123 Constitucional, apartado B fracción XII y 152 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es al pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a quien corresponde decidir en definitiva los conflictos que se susciten entre el poder judicial federal y sus servidores, para tal efecto se ha creado una comisión substanciadora en la Suprema Corte de Justicia que funcionará permanentemente y se encargará de substanciar el proceso desde la aceptación de la demanda hasta la emisión de un dictámen que turnará al pleno de la suprema corte para su resolución.

G) TRIBUNALES BUROCRATICOS DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS: De acuerdo a lo que dispone la fracción IX del artículo 115 Constitucional, las legislaturas de los estados expedirán las leyes del trabajo que regirán las relaciones de los estados y municipios con sus trabajadores, desde luego que cada una de éstas leyes ordena la creación de tribunales burocráticos estatales y municipales que tengan como función resolver los conflictos laborales entre los citados sujetos procesales.

Esta organización de las autoridades jurisdiccionales nos parece acertada, ya que la diferente naturaleza jurídica de los conflictos laborales, la mayor o menor importancia de los mismos y el sistema federal consagrado por el artículo 40 Constitucional, hacen necesaria la variedad de los órganos encargados de la impartición de Justicia. En consecuencia, estimamos que debe conservarse la organización de los tribunales del trabajo, en el estado en que actualmente se encuentra haciéndose la aclaración que lo que si debería modificarse es lo referente al número de asuntos que les tocó resolver a las juntas locales y federales de conciliación y arbitraje, dado que resulta exagerado el número de materias que son de competencia federal.

El jurista Euquerio Guerrero señala que existen autores, entre los que destacan Gustavo Arce y Mario de la Cueva, a los que podemos agregar Alberto Trueba Urbina, que consideran que sería conveniente la desaparición de las juntas locales de conciliación y arbitraje porque provocan la emisión de laudos contradictorios que causan perjuicio tanto a trabajadores como a patrones, motivo por el cual consideran la conveniencia de una jurisdicción federal única que venga a permitir la unificación de la jurisprudencia mexicana. (17)

José Dávalos por su parte, señala que en virtud de que la naturaleza jurídica de los conflictos entre los estados y municipios con sus trabajadores, es de la misma naturaleza que la que se establece entre los poderes de la unión y gobierno del

(17) Guerrero L., Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 11a. ed. México. Editorial Porrúa. 1980. pág. 271.

Distrito Federal con sus servidores, sería conveniente que todos estos conflictos se tramitaran únicamente ante el tribunal federal de conciliación y arbitraje.⁽¹⁸⁾

Por nuestra parte, estamos de acuerdo con lo que señala el autor Euquerio Guerrero respecto a que no es posible que se continúe restringiendo la soberanía de los Estados, puesto que al hacerlo es ir en contra del sistema de gobierno consagrado por nuestra Constitución, en tal virtud nos parece lógico y prudente que los órganos jurisdiccionales locales mantengan la facultad de interpretar y aplicar las leyes del trabajo tal y como está consagrado por los artículos 40, 41 y 123 fracción XXXI de nuestra Carta Magna.

1.3 PROCESO

La palabra proceso en su sentido amplio, significa la serie de fases de un fenómeno, pudiéndose hablar entonces de proceso físicos, biológicos, matemáticos, jurídicos, etc.

El proceso jurídico consiste en la serie de etapas que reguladas por la ley persiguen la realización de un objeto, den-

(18) Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. México. Editorial Porrúa. 1985. pág. 141.

tro de esta clase de procesos se encuentran el proceso legislativo, ejecutivo y jurisdiccional, éste último es el que mayor cantidad de estudios ha generado y entre las principales teorías que lo describen tenemos las siguientes:

A) Teoría que lo considera como un Contrato: De acuerdo con ella, el proceso consiste en un acuerdo de voluntades mediante el cual las partes sujetan su controversia a la decisión de una autoridad judicial.

B) Teoría de la Relación Jurídica: Establece que en la tramitación de todas las actuaciones que se lleven a cabo para poder dar solución a un conflicto son realizadas por las partes y el juez donde surgen necesariamente vínculos que son regulados por el derecho, surgiendo una verdadera relación jurídica, por lo que el proceso es una relación jurídica.

C) Teoría que lo considera como una Situación Jurídica: Surge como respuesta a la anterior; afirma que una relación jurídica es estática, dándose en ella derechos y obligaciones; que el proceso es dinámico y en él surgen posibilidades, cargas y expectativas, así, por ejemplo, las partes que intervienen en un proceso no tienen la obligación de ofrecer pruebas pero si quieren obtener una sentencia favorable a sus intereses tienen la carga de ofrecerlas, por este motivo y por existir durante la tramitación de un proceso un estado de incertidumbre sobre la existencia o inexistencia de los derechos reclamados, se puede decir que el proceso más que una relación jurídica es una situación jurídica.

D) Teoría del Proceso como Institución: Aquí, se señala que el proceso es una organización establecida por el Estado para que las partes y el juez lleven a cabo una actividad tendiente a lograr el eficaz cumplimiento del derecho.

E) Por último, la teoría que pensamos explica con mayor exactitud al proceso es la que establece que es un conjunto complejo de actos mediante el cual el órgano jurisdiccional, las partes y, en su caso los terceros ajenos a la relación sustancial, buscan la aplicación del derecho para dar solución a un conflicto.

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

El maestro Leonardo Pietro Castro, sostiene que el proceso puede definirse como: "una actividad regulada por el Derecho Procesal de las Partes y del Tribunal, iniciada por la que de ellas se llama demandante para obtener la sentencia (cosa juzgada) o acto por el cual el Tribunal cumple su misión de defensa del orden jurídico que le está encomendado por el Estado, y tutela el Derecho de la parte que en el curso de él haya demostrado poseerlo". (19)

(19) Pietro Castro, Leonardo. Exposición del Derecho Procesal Civil de España. Zaragoza (España). (s.e.) 1946. pág. 22.

El autor Eduardo Pallares al respecto nos dice que:
 " El Derecho Procesal no es otra cosa que el conjunto de verdades, principios y doctrinas cuyo objeto es el proceso jurisdiccional y las instituciones jurídicas relacionadas directamente con él ".⁽²⁰⁾

Los procesalistas mexicanos Castillo Larrañaga y Rafael De Pina señalan: " El Derecho Procesal es la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del Derecho Objetivo a través de la tutela del Derecho Subjetivo ".⁽²¹⁾

Sin embargo, aunque el concepto general del derecho procesal tiene validez plena en la administración de justicia por parte de los tribunales del trabajo el mismo resultado limitado, pues tanto el derecho del trabajo como el procesal laboral tienen una función tutelar y reivindicatoria derivada del artículo 123 Constitucional, en el sentido de constituir un instrumento con el cual los trabajadores sustituyen a la autodefensa y del cual se valen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para realizar la justicia; por lo tanto, consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo surge como una rama nueva, autónoma de los demás derechos procesales existentes y con principios en función del propio derecho del trabajo, de las relaciones obrero-patronales.

(20) Pallares, Eduardo. Historia del Derecho Procesal Civil Mexicano. México. UNAM. 1962. pág. 29

(21) Castillo Larrañaga, José y De Pina, Rafael. Ob. Cit. pág. 14

El profesor Alberto Trueba Urbina nos dice acertadamente que: "El proceso Laboral es un conjunto complejo de actos de obreros, patrones, juntas de conciliación y arbitraje y pleno de la Suprema Corte, así como de testigos o peritos que representan el funcionamiento de normas que regulan y liquidan los conflictos obrero-patronales, inter-obreros e inter-patronales, jurídicos o económicos, incluyendo los conflictos entre los poderes de la unión y sus trabajadores".⁽²²⁾

También, nos manifiesta: "El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y del proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreros e inter-patronales".⁽²³⁾

El procesalista Eduardo J. Couture señala que las partes hacen valer la acción y la excepción para obtener la actividad de los órganos jurisdiccionales. La actuación de éstos por su parte, se dirige a un pronunciamiento que diga el derecho en el caso discutido. Advirtiéndole que entre la demanda y la sentencia, media una larga serie de actos que constituyen el proceso.⁽²⁴⁾

En nuestro punto de vista, entendemos por proceso un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de terceros ajenos a la relación substancial,

(22) Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. pág. 329.

(23) Ibidem. pág. 73.

(24) Couture, Eduardo J. Ob. Cit. pág. 73.

actos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o para dirimirlo.

El proceso laboral tiene como finalidades:

a) La aplicación del derecho en cada una de las diversas etapas que tiene el proceso a fin de conocer y resolver los conflictos laborales.

b) Proteger los derechos de trabajadores, patronos, beneficiarios o sus organizaciones.

c) Mantener la paz social.

Para poder establecer una relación jurídica procesal es necesario que se cumplan determinadas condiciones que la hagan posible; estas condiciones se denominan presupuestos procesales y son los siguientes:

1.- La existencia de un organo jurisdiccional.

2.- La existencia de partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.

3.- La petición que una de las partes haga al juzgador pidiéndolo su intervención en la solución de un caso controvertido.

4.- Finalmente, se requiere que esta petición aceptada por el juez, se haga saber a la parte contraria mediante un acto formal: el emplazamiento. (25)

(25) Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. México. 3a. ed. Editorial Trillas. 1989. pág. 18

Los principios del proceso laboral son aquellas máximas o verdades universales del derecho; el derecho procesal del trabajo se rige por principios propios los cuales están basados en función del derecho del trabajo y de las relaciones obrero-patronales; estas máximas son las que han dado a esta disciplina características especiales que la diferencian de los demás derechos procesales.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte...."

Analizando cada uno de éstos principios encontramos lo siguiente:

1.- PRINCIPIO DE PUBLICIDAD DEL PROCESO: Este existe tanto para las partes como con relación a terceros.

Respecto de las partes, consiste en que los actos a través de los cuales se desenvuelve la relación laboral deben ser patentes para todos los sujetos de ella. Las partes tienen derecho de presenciar todos los documentos presentados, presenciar todas las audiencias o diligencias a excepción de las establecidas por la Ley. En cuanto a las terceras personas, estas pueden presenciar a las audiencias del proceso, excepto aquellos casos en que el orden o las buenas costumbres exijan lo contrario.

2.- PRINCIPIO DE INMEDIATEZ: Se conoce también como principio de Inmediación y consiste en que los juzgadores de

ben estar en contacto con las partes para percatarse de la verdad real; persigue el esclarecimiento de la verdad, pues solo así se puede obrar con mayor justicia.

4.- PRINCIPIO DE ORALIDAD: El proceso laboral se desarrolla tanto oral como escrito, es decir que es mixto, pero destaca la oralidad ya que la mayoría de sus actos procesales se expresan verbalmente, no obstante a efecto de dar seguridad al proceso y con el fin de auxiliar la memoria de los encargados de resolver el conflicto, las actuaciones judiciales se deben hacer por escrito.

5.- A INSTANCIA DE PARTE: El proceso laboral debe iniciarse a petición de parte interesada ya que los organos jurisdiccionales no tienen la facultad de resolver los conflictos que no han sido llevados formalmente ante ellas, es decir que para que el poder jurisdiccional intervenga es necesario que alguna de las partes comience a ejercitar sus acciones.

6.- PRINCIPIO DE CONCENTRACION: Las cuestiones litigiosas deben reunirse para resolverlas todas o el mayor número posible en la sentencia definitiva, evitando así que el curso del proceso en lo principal se suspenda, es decir que los juicios deben concentrarse para su tramitación.

7.- PRINCIPIO DE SENCILLEZ: El proceso laboral es flexible, sencillo y no requiere de formalidad alguna para su tramitación.

8.- PRINCIPIO DE SUBSANACION DE LA DEMANDA: Este principio está establecido en el segundo párrafo del artículo

685 de la Ley Laboral y es por medio del cual se obliga a la Junta a subsanar la demanda completándola o previviendo que sea corregida cuando sea vaga y obscura sin que esto implique que se puedan alterar los hechos en que se funde la acción ejercitada.

1.4 PROCEDIMIENTO

En forma breve enunciaremos algunos juristas con sus respectivos conceptos o definiciones respecto de lo que es el procedimiento.

Así, para el jurista Juan Menéndez Pidal, "el procedimiento consiste en una serie de reglas ordenadas según las cuales deben desarrollarse en forma reglada y armónica los actos procesales en tiempos sucesivos, como máxima garantía de los litigantes, del juzgador y de cumplimiento del Derecho Material". (26)

El maestro Rafael De Pina, nos menciona que: "El procedimiento expresa la manera de hacer la serie de reglas que regulan una actividad humana". Posteriormente reafirma su con-

(26) Menéndez Pidal, Juan. Derecho Procesal Social. México co. Editorial Esfinge. 1977. pág. 85.

cepción al manifestar: "el procedimiento expresa la forma exterior del proceso, la manera como la ley regula las actividades procesales, la forma, el rito a que éste debe de ajustarse".⁽²⁷⁾

De acuerdo a lo expuesto, podemos decir que el procedimiento aparece como una garantía de la forma y el orden en que a de desenvolverse el proceso; por ello, puede decirse que el procedimiento constituye la estructura exterior preestablecida legalmente que condiciona la forma de los diversos actos coordinados por un efecto común y el orden en que han de desarrollarse el proceso o procesos.

Ahora bien, las vicitudes de la vida real harán que dentro de los cauces legales que previenen el proceso, cada procedimiento presentará aspectos de gran singularidad a tal grado que todo procedimiento, en el caso concreto, será diferente a cualquier otro. No hay dos procedimientos iguales, aún cuando esten regidos por los lineamientos que correspondan a un determinado proceso.

El procedimiento se nos ofrece como una estructura especial de los actos que en el proceso se realizan, los cuales a parecen coordinados entre sí y que tienden a un efecto jurídico común.

La doctrina procesal contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso como relación o como situación es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento

(27) De Pina, Rafael. Ob. Cit. pág. 97

es la realización plena, concreta, sucesiva, de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta, material, del desenvolvimiento del proceso.

Por otra parte, el proceso es abstracto en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido. (28)

La legislación laboral regula diversos procedimientos cada uno de los cuales sirve para tramitar la resolución de uno o varios conflictos que surgen entre trabajadores y patronos; estos procedimientos son los siguientes:

A) PROCEDIMIENTO ORDINARIO: Se encuentra regulado por los artículos 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo, es empleado para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, así como de los conflictos individuales de naturaleza económica.

Este procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la unidad receptora de la junta competente, la cual lo turnará el mismo día al pleno o a la junta especial que corresponda, éste o ésta dentro de las 24 horas siguientes dictará acuerdo en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que se llevará a cabo.

(28) Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo. Ob. Cit. págs. 18-19.

dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda, ordenándose previamente notificar a las partes en forma personal por lo menos con diez días de anticipación a la audiencia. Esta audiencia contará con tres etapas: la primera es llamada de conciliación, la segunda de demanda y, la tercera, de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa conciliatoria deberán de presentarse personalmente las partes interesadas, de lo contrario se les tendrá por inconformes con todo arreglo y tendrán la obligación de presentarse personalmente ante la junta, ésta tendrá la obligación de celebrar pláticas con ellas para procurar llegar a un arreglo conciliatorio y de conseguir éste se formulará un convenio que producirá los mismos efectos jurídicos que un laudo, de lo contrario se pasará a la etapa de demanda y excepciones.

En la etapa de demanda y excepciones la parte actora procederá a ratificar su demanda y la parte demandada a darle contestación oponiendo sus excepciones y defensas, pudiéndose a continuación replicar y contrarreplicar brevemente.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas las partes ofrecerán los medios de prueba de que dispongan, pudiendo objetar en ese mismo momento las pruebas de su contraparte. A continuación, la junta resolverá sobre la admisión de las pruebas y señalará día y hora para la audiencia de desahogo de las mismas.

Una vez desahogadas las pruebas, las partes formularán sus respectivos alegatos declarándose a continuación cerrada la instrucción para que dentro de los diez días siguientes

se formule proyecto de resolución, el cual de ser aprobado por los miembros de la junta será elevado a la categoría de laudo.

B) PROCEDIMIENTO ESPECIAL: Se encuentra regulado por los artículos 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo, es empleado para la tramitación y resolución de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5 fracción III, 28 fracción III, 151, 153 fracción X, 158, 162, 204 fracción IX, 209 fracción V, 427 fracciones I, II y VI, 434 fracciones I, II y V, 439, 503 y 505 de la propia ley, así como de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.

Se inicia con la presentación del escrito de demanda en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas. La junta al admitir la demanda citará a las partes a una audiencia de conciliación, demanda, excepciones, pruebas y resolución que se efectuará dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, esta citación a las partes deberá efectuarse cuando menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para la celebración de la audiencia.

Las partes deberán comparecer personalmente a esta audiencia a efecto de que la junta esté en posibilidad de celebrar con ellas pláticas conciliatorias que den solución al conflicto, de no ser posible esto cada una de las partes expondrá sus pretensiones y ofrecerán y rendirán sus pruebas. Concluida la recepción de pruebas, la junta oirá los alegatos y dictará resolución.

C) PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA: Regulado por los artículos 909 al 919 de la Ley Federal del Trabajo, es empleado para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica que son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Se inicia con la presentación de la demanda por parte de los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento siempre que se afecte interés profesional o por el patrón o patrones. La junta después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes. Si a ésta audiencia no concurre el promovente, la junta oír sus alegaciones y los exhortará a llegar a un arreglo conciliatorio, de conseguirse éste se celebrará convenio que producirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo, de lo contrario las partes expondrán los hechos y causas que dieron su origen al conflicto formulando sus peticiones y ofreciendo sus respectivas pruebas.

A continuación, se procederá al desahogo de las pruebas admitidas y las que por su naturaleza no puedan desahogarse ese día, se les señalará día y hora para tal efecto. La junta durante la misma audiencia designará tres peritos por lo menos para que investiguen los hechos y causas del conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días para que emitan un dictamen respecto a la forma en que puede darse solución al conflicto. Cada parte podrá nombrar un perito que se asocie a los anteriores o rinda su dictamen por separado,

el dictámen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes para que en el termino de setenta y dos horas le formulen las observaciones que estimen pertinentes; si se formulan objeciones al dictámen de los peritos, la junta señalará fecha para la celebración de una audiencia en la cual las partes podrán formular preguntas a los peritos y ofrecer pruebas que desvirtuén los hechos y consideraciones del dictámen.

Desahogadas las pruebas, la junta concederá a las partes un termino de setenta y dos horas para formular alegatos por escrito, transcurrido este termino se declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes se formulará un dictámen en que será discutido y votado por los miembros de la junta a fin de aprobarlo o modificarlo, en este último caso, se pedirá al secretario la formulación de un nuevo dictámen.

D) PROCEDIMIENTO BUROCRATICO: Se encuentra regulado por los artículos 127 al 151 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, es empleado para la tramitación y resolución de los conflictos individuales que se susciten entre trabajadores de una dependencia gubernamental y sus trabajadores.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda, la cual debe contener los requisitos del artículo 129 de la Ley Burocrática. La contestación de la demanda se presenta en un termino no mayor de cinco días contados a partir del día siguiente a la fecha de su notificación, debiendo referirse a los hechos de demanda y ofrecer las pruebas de que se dispongan o indicando los lugares en donde puedan obtenerse. El tribu

nal tan pronto como concluya el plazo para contestar la demanda, ordenará la práctica de las diligencias que estime necesarias y citará a audiencia de pruebas, alegatos y resolución. El día de la audiencia, el tribunal admitirá y mandará preparar las pruebas que hayan sido ofrecidas previamente y señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado. Concluido el desahogo de las pruebas, el tribunal deberá dar so lución al conflicto mediante la emisión del laudo respectivo.

E) PROCEDIMIENTO QUE ESTABLECE EL ARTICULO 127 BIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO: Este procedimiento tiene como finalidad la resolución de los con flictos relativos a la terminación de los efectos de nombramiento de los trabajadores al servicio del Estado. La dependencia presentará por escrito su demanda acompañada del acta administrativa en la que se hicieron constar las faltas del trabajador. Ad mitida la demanda, con la copia de la misma se correrá traslado al demandado para que la conteste por escrito acompañada de las pruebas que estimen convenientes dentro del termino de nueve días hábiles.

Acto seguido, el tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes al día en que se recibió la contestación, en esta audiencia se desahogarán las pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutivos del laudo.

F) PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS O SINDICALES: Se encuentra regulado por los artículos 125, 129 al 141 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Una vez recibida la demanda relativa a un conflicto colectivo o sindical, el presidente del tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación que se efectuará dentro del termino de tres dias contados a partir del momento de la citación, en esta audiencia se procurará conciliar los intereses de las partes, en caso de lograrse se celebrará convenio que se elevará a la categoría de laudo. Si no se logra el arreglo, se remitirá el expediente a la secretaria general de acuerdos del tribunal para que se proceda al arbitraje de acuerdo a los lineamientos ya señalados al estudiar el procedimiento burocrático.

En conclusión, podemos afirmar que conforme a las disposiciones de la ley, se establecen tres procedimientos: el ordinario, el especial y el de conflictos colectivos de naturaleza económica.

De ahí, que el procedimiento de huelga no lo hayamos estudiado como un tipo o forma de procedimiento, en virtud de que se encuentra supeditado a los lineamientos de los procedimientos, ya sea el ordinario o el de para conflictos de naturaleza económica, es decir, según sea el fondo de la huelga se recurrirá al procedimiento correspondiente; por ejemplo, si se trata de la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo o del cumplimiento de un contrato de trabajo, se aplicarán las normas procesales correspondientes a los conflictos colectivos de carácter jurídico, pero si se trata de un aumento en los salarios, de mejoramiento de las condiciones de trabajo o de prestaciones que originen mayores gastos por parte de la empresa, entonces se aplican los procedimientos colectivos de naturaleza económica.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA ACCION

Con excepción de las regiones de derecho musulmán e hindú, del derecho clásico chino, de derechos primitivos consuetudinarios y de los sistemas comunistas, el mundo está repartido en dos sistemas jurídicos: el anglosajón y el romanista; perteneciéndole México al segundo. Razón por la que a la historia del derecho romano no debe confundírsele con la historia jurídica en general, puesto que la primera sólo cubre una parte de la segunda.

La historia de Roma se divide en tres etapas que son: la Monarquía, la República y, el Imperio, dentro de las cuales se enmarcan tres etapas de desarrollo histórico jurídico del pueblo de Roma.

Durante la monarquía, que es una etapa primitiva de desarrollo en todos los sectores culturales y sociales, tenemos la etapa llamada Período de las Acciones de la Ley; en la República tenemos la etapa llamada Período o Proceso Formulario y, en el Imperio surge el llamado Período o Proceso Extraordinario.

Para lograr un estudio complejo de los antecedentes de la acción procederemos a analizar cada uno de los tres períodos por su contenido jurídico y trascendencia de cada uno de ellos.

2.I ACCIONES DE LA LEY

El período de las acciones de la ley (Legis Actiones) es el más antiguo y se extiende desde los orígenes de Roma hasta la promulgación de la Ley Aebutia, aproximadamente entre los años de 577 a 583 a. C.

Definiremos en primer lugar lo que la acción como conducta personal se estimaba en el período romano y era, por excepción, un acto jurídico por estar encauzado a resolver una controversia mediante una decisión definitiva (iudicatum) fundada en la opinión de un juez, quién la ejercitaba era el actor en contra del sujeto pasivo en quién recaía la acción denominado demandado, el objeto del litigio era la cosa (res).

En éste período las instituciones jurídicas fueron aristocráticas, quiritarias y de una rudeza primitiva, eminentemente con sello sacerdotal y patricio; en el ejercicio de éstas acciones debían usarse determinadas palabras solemnes y realizarse ciertos actos y gestos sin los cuales no era posible obtener justicia.

Al procedimiento de las acciones de la ley sólo tenían acceso los ciudadanos romanos patricios, siéndole inacesi-

bles para los plebeyos y mucho menos para los peregrinos o extranjeros, siéndo todos éstos los que pagaban las consecuencias de los rigores de las autoridades debido al desconocimiento de los secretos de la legislación la cual por su condición social era inalcanzable para ellos.

Más que una clasificación genuina de acciones ó de pretensiones constituían las acciones de la ley diversas formas autorizadas de procedimientos con características propias.

La impartición de justicia se caracterizó por su extremada formalidad y elegancia, declaraciones solémmes y fórmulas severas, al grado de casi hacer una representación teatral de los hechos ocurridos y de lo que se esperaba por parte del juez.

En el desarrollo de éstas acciones, y más que desarrollo de acciones debería de hablarse de desarrollo de procedimientos, las palabras, los gestos y las actitudes prescritas por la ley deberían de adoptarse por las partes; un error en la palabra, en la actitud o en el gesto, determinaban que el pleito pudiera perderse. Es decir, hay un exceso rigorista y formalista en estas acciones de ley.

Eduardo Pallares manifiesta que las acciones de la ley eran cinco, teniéndolo ese nombre probablemente, porque se encontraban en la Ley de las Doce Tablas y cita al jurisconsulto romano Gayo, que en las institutas señala: " Las acciones que usaban antiguamente los romanos se llamaban Acciones de la Ley, sea porque eran una creación de la ley, porque entonces los

edictos de los pretores que más tarde introdujeron muchas acciones, no estaban en vigor, sea porque éstas acciones estaban acomodadas a los términos de las leyes mismas y, por ésta razón, inmutables como las leyes mismas".⁽²⁹⁾

Tomando en consideración lo anterior, podemos afirmar que las acciones de la ley eran cinco formas de actuación, tres de ellas eran de carácter declarativo, y las dos últimas de carácter ejecutivo.

Dentro de las acciones de la ley de carácter Declarativo se encontraban la *Legis Actio Sacramento*, la *Legis actio per iudicis postulationem* y, la *legis actio per conditionem*. En las de carácter Ejecutivo se ubican la *Legis actio per manus iniectioem* y la *Per pignoris capionem*.⁽³⁰⁾

De éstas cinco acciones se consideraba que únicamente eran tales, propiamente dichas, las tres primeras de ellas, ya que la *pignoris capio* era lo que en la actualidad llamamos la vía ejecutiva o de apremio y, la *manus injectio* tenía por objeto obligar al demandado a comparecer ante la justicia era en sí, un medio material y jurídico de llevarlo a la presencia del juez.

(29) Pallares, Eduardo. Tratado de las Acciones Civiles. México. Porrúa. 1991. pág. 17.

(30) Scialoja, Vittorio. Procedimiento Civil Romano. Traducción del Italiano. Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa, América, 1954; pág. 132

Según los estudiosos de la acción, en el derecho roma no poco se sabe de la iudicis postulatio y de la condictio, siéndola más conocida la acción por sacramento, sin embargo, procederemos a estudiar cada una de las acciones de la ley.

En la Actio Sacramento, las partes en litigio hacían una especie de apuesta, depositándola en manos del pontífice y a esa suma de dinero se le daba el nombre de Sacramentum, llamándosele así, porque el dinero consignado por la parte que perdía se confiscaba y se destinaba a los gastos del culto. Hay en toda la teatralidad de ésta acción, un verdadero reto entre las partes afirmando ambas tener derecho sobre una cosa o sobre una persona.

La Postulationem tenía como objeto fundamental, que el pretor, previo pedimento de las partes, nombrase a un juez o a un árbitro para dirigir el litigio.

En la Actio Per Conditionem las partes ante el pretor afirmaban sus pretensiones y resistencias y, si el demandado negaba la pretensión del actor, entonces éste lo emplazaba para que dentro de treinta días compareciesen ambos ante el juez.

Respecto a la Manus Injunctio, ésta se ejercitaba sobre personas, es decir sobre la persona del deudor el cual era llevado ante el magistrado por el acreedor, inclusive por la fuerza si el referido deudor se resistía. A través de ésta acción se llegaba a establecer una prisión particular por deudas de carácter privado y el sometido a ésta acción podía inclusive también ser sometido a consecuencia de ella a la esclavitud.

Referente a la *Pignoris Capionem*, vemos que en ésta acción se tiene el antecedente de las ejecuciones sobre cosas; se observa la constitución de una garantía del propio crédito por el deudor, es decir, se denotan ya los antecedentes de la prenda y del embargo. Se realizaba en ésta acción, una aprehensión sólo a título de pena, se retenía la cosa hasta que se realizara el pago para poder rescatarla y, posteriormente, se podía incluso, llegar a destruir el objeto en pena por la falta de pago. (31)

Para ilustrar las formalidades que existían para el ejercicio de la acción por sacramento, el maestro Eduardo Pallares nos señala el siguiente ejemplo:

El que reivindicaba tenía una varita en la mano, en seguida tomaba el objeto en litigio, por ejemplo, al esclavo y decía: -Afirmo que éste hombre es mío, según el derecho de los quirites, por mi propia causa, tal como lo he dicho, tú lo ves, pongo sobre él la vindicta. Y al mismo tiempo ponía la varita sobre el esclavo. El adversario, por su parte, pronunciaba las mismas palabras y hacía los mismos actos. Cuando tanto uno como el otro había reivindicado, el pretor decía: -Soltad los dos a éste hombre. Los litigantes lo soltaban y el que había reivindicado primero en seguida le preguntaba al otro: -Te pido que me digas ¿porqué causas has reivindicado?. Aquél respondía: He cumplido con el derecho así como puse la vindicta. En seguida, el

(31) Ibidem. pág. 154.

que había preguntado respondía: - Considerando que has reivindicado injustamente, te provooco por sacramento de quinientos ases de bronce. El adversario le decía a su vez: - Te provooco igualmente. Después de esto, el pretor otorgaba la posesión provisional del bien reivindicado a alguno de los litigantes y la acción llegaba a su fin con la solicitud de las partes que hacían para que se les nombrara un juez que resolviera el pleito. (32)

Por lo tanto, podemos afirmar que éste período, de las acciones de la ley, se caracterizó primordialmente por la severidad de sus procedimientos los cuales se encontraban impregnados de gestos rituales excesivamente formalistas: un gesto ó una palabra erróneas, y el litigio se perdía.

La decadencia de éste período comenzó cuando se permitió a los romanos a optar entre las legias acciones y el sistema formulario, más elástico y equitativo, coexistiendo los dos sistemas por más de un siglo y, cuando el sistema de legias acciones se estimó cáduco y abandonado, se declaró obligatorio el sistema formulario.

2.2 PERIODO FORMULARIO

Al crecer e irse desarrollando Roma, se hace neces-

(32) Ibidem. pág. 205

rio el crear otras formas o sistemas de solución de los conflictos a los cuales tuvieran ya acceso los plebeyos y los no romanos, es decir los peregrinos.

La figura de un nuevo magistrado, el pretor peregrini, fué determinante para la creación del procedimiento formulario, el cual permitió formas más ágiles y más rápidas de solución de los conflictos sin que dentro de éste procedimiento hubiera necesidad de sujetarse al rigorismo y al enmarcamiento de las acciones de la ley.

Este período se caracteriza principalmente por la diferencia entre el Jus (derecho) y el Judicium (examen judicial de un litigio para concluirlo mediante sentencia), entre los procedimientos que se realizaban ante el magistrado y los que tenían lugar ante el juez o ante el jurado que pronunciaba la sentencia.

La acción en ésta etapa consistía en dos cosas: por una parte, era la fórmula que redactaba el magistrado y que daba al demandante para que pudiera realizar la instancia ante el juez, es decir, para conseguir que el juez conociera del litigio y pronunciare sentencia. En segundo lugar, la acción consistía en el derecho contenido en la fórmula y otorgado al demandante.

La fórmula contenía las instrucciones y autorizaciones que enviaba el magistrado al juez, en la cual el primero fijaba la pretensión exacta del actor, y, con frecuencia, en que consistía el contraargumento del demandado, el argumento de réplica del actor, etc. El juez tenía que investigar si en rea-

lidad existían los hechos en que el actor fundaba su acción, y los que el demandado alegaba en su contraargumento, etc. Según el resultado de esta investigación, la fórmula determinaba si el juez debía condenar o absolver.

A través del proceso formulario, el pretor magistrado tiene una mayor posibilidad de adaptar la fórmula al caso concreto que se sometía a su consideración y, es precisamente aquí, donde surge la figura de la equidad, entendiéndolo como tal, la justicia aplicada a un caso concreto.

Las partes fundamentales de la fórmula eran la Intentio, la Demonstratio, la Adjudicatio y la Condenatio. (33)

Tomando en consideración lo anterior, procederemos a explicar, en forma por demás breve, a cada una de las mencionadas partes de la fórmula, y así tenemos que:

La Demostración era parte de la fórmula en la que el magistrado insertaba la explicación del asunto de que se trataba, exponiéndolo los hechos afirmados por el demandante.

En la Intención o Pretensión, se designaba el objeto o se expresaba la pretensión del actor, así como su fundamentación, la cual debía ser clara y objetiva; al juez le correspon-

(33) Pallares, Eduardo. Historia ... Ob. Cit. pág. 19

dia investigar siempre si estaba fundada o no. Tenía la forma gramatical de una frase condicional (si resulta que...) y se ligaba con la condenatio (si resulta que... entonces condena..)

Respecto a la Adjudicación, ésta era la autorización que daba el magistrado al juez para que atribuyera derechos de propiedad e impusiese obligaciones a las partes, es decir a la adjudicación la encontramos como uno de los modos de adquirir la propiedad.

Finalmente, la Condenación era la parte de la fórmula en la que el magistrado daba autorización al juez para condenar al demandado en caso de verificarse la hipótesis mencionada en la intentio o en caso contrario, lo absolvía. (34)

A medida que se desarrolla el proceso formulario en la evolución del derecho romano, la fórmula se va enriqueciendo con diversos elementos, como las llamadas prescripciones a favor del actor, o a favor del demandado, y finalmente las excepciones como elementos condicionantes de la condena; es decir, se indicaba por el pretor al juez que si se daba equis condición debería de condenar siempre y cuando no se presentara la circunstancia zeta, es decir, ese elemento de que siempre y cuando no se presente la circunstancia zeta, constituye la excepción de la fórmula.

(34) Floris Margadant, Guillermo. El Derecho Privado Romano no. 13a. ed. México. Esfinge. 1985. págs. 155 - 159.

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

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

2.3 PERIODO EXTRAORDINARIO

Este proceso llamado extraordinario, aparece como una manifestación del orden judicial público. De ahí que lo que diferencia primordialmente a éste período en comparación con los sistemas anteriores, es precisamente el cambio de lo privado a lo público.

En este último período, la palabra acción pierde el significado que tenía en el procedimiento formulario, es decir que la acción es todavía el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido o nos pertenece, pero aquí, no es necesario

que éste derecho nos lo conceda primeramente un magistrado, ya que cada uno puede a su riesgo y perjuicio, promover una instancia.

El papel de la acción en ésta fase, no se comprendía en la fórmula otorgada por un funcionario público, el cual concedía o negaba el derecho, sino que durante el proceso en el momento en que se expresaba la pretensión, se estaba ejerciendo la acción.

La característica principal de éste período es que, mientras que en las acciones de la ley y en el proceso formulario hay una duplicidad de etapas, puesto que existe una primera ante el magistrado, funcionario estatal, y la segunda, ante un juez particular o privado, en ésta tercera etapa, en la del proceso extraordinario, esta duplicidad de etapas desaparece para que tengamos una sola que se desenvuelve toda ella frente a un funcionario estatal, es decir, frente a un magistrado.

El proceso era dirigido por una autoridad que ya no tenía porque apegarse a los deseos de los particulares; inclusive, hasta podía hacer aportar pruebas que las partes no habían ofrecido y dictar una sentencia sin ajustarse estrictamente a las pretensiones del actor.

Sin embargo, el impulso procesal sigue dependiendo de los particulares; la violación de un derecho privado no interesaba a la autoridad, mientras el interesado mismo no tomara la iniciativa del proceso, y era perfectamente válido el pacto por el cual una persona renunciaba a su facultad de recurrir a

las autoridades judiciales en relación con determinados derechos suyos.

También éste período se caracterizó por la introducción paulatina del uso de la escritura como medio para rescatar y preservar procesos importantes, empezando por levantarse actas de sesiones y varias veces redactar escritos de demandas, teniendo todo proceso carácter público, es decir, el interés general de la sociedad a llevar a feliz término cualquier conflicto; todo se tenía que tramitar ante el magistrado, quien se avocaba al asunto en forma personal.

Cabe mencionar, que es en éste período donde se empiezan a tomar medidas contra la inercia de las partes, pues se consideraba de interés público que los pleitos no se eternizaran, razón por la cual se estableció que cada instancia caducaba al cabo de tres años, no contados desde el último acto procesal, sino desde el comienzo del proceso.

Dicha extinción operaba de oficio, pero el actor podía volver a iniciar el mismo proceso, de manera que sólo era una extinción de la instancia, y no de la acción misma.

De todo lo anterior se deduce que la diferencia entre la acción del período formulario y la del período extraordinario radica de que en el primero, la acción era una fórmula otorgada por un funcionario público, un acto solemne; en el segundo, la acción se inicia mediante la actividad de un particular, el demandante que promueve la instancia. Dicho en otras palabras, la acción formularia era un acto emanado de la autori-

dad pública y la acción del proceso extraordinario no es sino la pretensión, bien o mal fundada, pero definitivamente un acto puramente privado.

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DE LA ACCION

En la actualidad, aún no se puede hablar de una teoría de la acción laboral, sino de las teorías de la acción laboral y éstas se dividen en tres sentidos: unas que consideran a la acción como de Derecho Privado, otras que la toman como de Derecho Público y, las últimas que la consideran como de Derecho Social.

Calamandrei, citado por Castillo y Larrañaga, tiene escrito un interesante ensayo sobre la acción, dedicado a demostrar: "Como las diversas teorías que aún se disputan el campo en torno al concepto de acción, tienen todas su justificación histórica en el momento presente, en cuanto cada una de ellas debe ser entendida aún entre las diversas concepciones (se podría decir, entre las diversas fases de maduración) de relaciones entre ciudadanos y Estado, que se encuentran conviviendo en zonas limítrofes del mismo ordenamiento jurídico" y posteriormente continúa afirmando que: "... no puede decirse de ninguna que en si misma sea absolutamente verdadera ni absolutamente falsa, porque cada una sirve para captar desde un

punto de vista diferente, una diversa parte de la verdad y, para hacer brillar un instante, antes de que sea superada, una de las innumerables facetas de aquel metal todavía en fusión, que toma forma dentro de la armadura del Estado". (35)

Es indudable que en el campo de la acción existen todavía zonas oscuras, no obstante la atención de la que ha sido objeto y, por lo mismo, muchas de las conclusiones a que ha llegado la doctrina acerca de éste tema deben de someterse a una cuidadosa revisión.

Lo cual es más notable aún en el Derecho Mexicano del Trabajo, que por su origen eminentemente social, hace indispensable revisar si son aceptables las teorías que se han dado sobre el tema, o si no satisfacen las exigencias del nuevo derecho, surgido como consecuencia de la Revolución Mexicana.

Para tal efecto, procederemos a analizar a la acción desde los siguientes puntos de vista: como de Derecho Privado, como de Derecho Público y, como de Derecho Social.

La acción, como derecho privado, tiene sus bases en la teoría clásica y en la teoría sostenida por Savigny. La primera de ellas concibe a la acción como el derecho mismo en ejercicio, o sea, como el derecho en su estado dinámico.

(35) Castillo Larrañaga, José y De Pina, Rafael. Ob. Cit. pág. 127.

Savigny, nos dice que toda acción implica necesariamente dos condiciones: un derecho y la violación de ese derecho. Esta doctrina, que ha tenido una influencia decisiva en el pensamiento jurídico contemporáneo, fué desarrollada por este gran jurista alemán en los términos siguientes:

" Considerando en conjunto nuestros derechos, resulta que unos existen en relación con todos los hombres, y otros se ejercen respecto de individuos, cuyo último carácter presentan, desde luego las obligaciones. Pero la violación de nuestros derechos no es concebible sino por el hecho de una persona determinada, hecho que establece entre nosotros y otra persona una relación de derecho especial y nueva, cuyo contenido es la reparación de la violación. En su consecuencia, ésta reclamación ejercitada contra una determinada persona y respecto de un determinado objeto, también ofrece el carácter de una obligación, de manera que el que ha sufrido la violación y el que la ha determinado, se encuentran en la situación respectiva de un acreedor y de un deudor. Pero, en tanto que esta nueva relación permanece en el estado de posibilidad y no determina acto alguno de la parte lesionada, no podemos considerarla como obligación verdadera y perfecta, sino como un germen susceptible de transformarse, por virtud de su natural desenvolvimiento, en verdadera obligación ". De lo anterior, puntualiza en que: " la relación que de la violación resulta, se llama derecho de acción ...".⁽³⁶⁾

(36) Ibidem. pág. 128.

Desde este punto de vista general, se reconoce que toda acción implica necesariamente dos condiciones: un derecho y la violación de éste derecho; ambas son imprescindibles para que se produzca la acción; de manera que si el derecho no existe, la violación del mismo no es posible. A su vez, si existe derecho pero no se produce su violación, el derecho no puede revestir la forma de una acción.

3.1 DERECHO PUBLICO

Con el transcurso del tiempo y, por consiguiente con la evolución del Derecho, las teorías tradicionalistas de la acción comenzaron a hacer crisis, la cual se manifestó con la polémica entre Windscheid y Muther sobre la actio romana, lo que produjo como consecuencia el desplazamiento de la acción del Derecho Privado al Derecho Público.

Windscheid, afirmaba que lo que nacia de la violación de un derecho no era un derecho de accionar, como lo afirmaba Savigny, sino era más bien, sino era más bien una pretensión contra el autor de la violación, la cual se transformaba en acción cuando se le hacia valer en juicio. En otras palabras, para él, la acción era la pretensión deducida en juicio en contra del demandado.

Muther, sostuvo que la acción era un derecho público subjetivo, mediante el cual se obtenía la tutela jurídica y se

dirigía contra el Estado para la obtención de una sentencia favorable y, contra el demandado para el cumplimiento de una prestación insatisfecha. Precisó que el derecho de obrar es diferente del derecho privado lesionado, y que la acción era un derecho hacia el Estado en la persona de sus órganos jurisdiccionales. (37)

El jurista alemán, Adolfo Wach, estableció que la acción era un derecho público al que corresponde otorgar la tutela del derecho, dirigido contra el Estado para que la conceda, pero es un derecho concreto en cuanto a que su eficacia sólo afecta al adversario. La acción correspondía a quien tenía derecho a una sentencia favorable. Coincidió con Muther respecto a que la acción era un derecho que se dirigía, al mismo tiempo, contra el estado y contra el adversario, como un derecho público al juicio y a la sentencia.

Para Eduardo J. Couture, Wach sentó la doctrina del derecho a la tutela jurídica, al establecer en su pensamiento dos aspectos fundamentales: el primero es el carácter público de la acción y, el segundo, es su carácter concreto. Tendiéndolos ambos a destacar la tutela o protección jurídica del derecho subjetivo lesionado.

Además precisa Couture, que habla de la acción en

(37) Gómez Lara, Cipriano. Ob. Cit. pág. 120.

su sentido público partiéndo de la idea de que la acción es un derecho en el cual se incumbe al Estado, que es quien dispensa la tutela jurídica, no solo en forma de decisión, sino también por medios de coerción que pudieran ser requeridos para la eficacia de la sentencia.

El carácter concreto deriva de la eficacia que tiene la acción contra el adversario, para que éste sufra el acto de protección estatal en el caso de que la sentencia acoga la acción por considerarla fundada; sólo había acción cuando la demanda era fundada.

Advierte Couture, que la acción tiene el carácter de pública por consistir no solo en el hecho de la ingerencia del Estado, sino porque además de que la acción no solo procura la satisfacción de un interés particular, puesto que también lo hace respecto al interés de carácter público. (38)

Chiovenda cuando habla sobre la naturaleza jurídica de la acción, le da el carácter de un derecho potestativo y autónomo, al manifestar que: " La acción es un poder que correponde frente al adversario respecto del que se produce el efecto jurídico de la actuación de la ley. El adversario no está obligado a nada frente a este poder, sólomente está sujeto a

(38) Couture J., Eduardo. Ob. Cit. pág. 23 y 24

el; la acción desaparece con su ejercicio, sin que el adversario pueda hacer nada para impedirla, ni para satisfacerla ". Del mismo modo agrega que: " La acción es un bien y un derecho autónomo, que generalmente nace del hecho de que quien debía conformarse con una norma garantizadora de un bien de la vida, ha transgredido la norma. Por eso se busca su actuación independiente de su voluntad". (39)

El no reconocimiento por Chiovenda del carácter de público del derecho de acción, deriva del hecho de que el fin último de la acción no se dirige frente al órgano estatal, sino al demandado, que es un particular.

3.2 DERECHO SOCIAL

Hasta ahora, solo nos hemos referido a las teorías que han seguido la clásica división del derecho, pero nosotros sabemos que ha surgido una nueva rama que es el Derecho Social, cuya principal manifestación la constituye el Derecho del Trabajo.

(39) Chiovenda, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Traducción de E. Gómez Urbanesa. Madrid. Edt. Revista de Derecho Privado. 1954. pág. 74.

La desarticulación del derecho del trabajo del derecho civil y, las conquistas obreras que se elevaron a rango legal, produjeron un ordenamiento jurídico incompatible con las nociones de derecho privado y derecho público, quedando en consecuencia fuera de la clasificación tradicional.

Nosotros consideramos que si el derecho sustantivo del trabajo tiene una naturaleza social, entonces necesariamente el derecho procesal del trabajo y, por lo tanto la acción laboral, tendrán una naturaleza social obligatoria, pues como dice Mossa: "No hay derecho especial sin juez propio, ni materia jurídica especial sin un derecho autónomo". (40)

Con la autonomía del derecho del trabajo, del derecho agrario, con la regulación de la seguridad y asistencias sociales y con el surgimiento del derecho económico, se constituyó un conjunto de ordenamientos jurídicos con características distintas a las del derecho privado y a las del derecho público, pero comunes entre sí, en lo siguiente:

- 1.- No se refieren a individuos en general, sino en cuanto a integrantes de grupos sociales bien definidos.
- 2.- Tienen un marcado carácter protector a los sectores económicamente débiles.

(40) Stafforini, Eduardo R. Derecho Procesal Social. Buenos Aires. Edit. Tipográfica. 1955. pág. 48.

3.- Procuran establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justa, y

4.- Tienden a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social.

Una vez delimitados estos puntos característicos del derecho social y lo que representa, procederemos a señalar que es: "El conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad, integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico".⁽⁴¹⁾

La concepción del hombre, de donde emana el derecho social, no conoce simplemente personas, conoce patronos y trabajadores, terratenientes y campesinos, obreros y empleados, etc., destacando la posición social de poder o de impotencia de los individuos para dictar medidas contra la impotencia social. Para el derecho social, la igualdad humana no es el punto de partida, sino la aspiración del orden jurídico.⁽⁴²⁾

(41) Mendieta y Nuñez, Lucio. El Derecho Social. Porrúa. México. 1980. pág. 143.

(42) García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 43a.ed. México. Porrúa. 1992. pág. 162.

De acuerdo a las características del derecho social, se ha modificado la clasificación del orden jurídico positivo, colocando al derecho social a un lado del derecho público y del derecho privado.

El derecho social surgió por necesidades de la vida social, siéndo dos acepciones fundamentales de la expresión de recho social: desde cierta perspectiva aparece como derecho protector de los débiles y así, se confunde casi con el moderno derecho del trabajo orientado en mucho hacia la tutela de los asalariados, víctimas en algún tiempo de la estrecha igualdad civil que pretendía tratar en plano de paridad a los económicamente desiguales. Si le contemplamos a la luz de diverso criterio, el derecho social se presenta como sistema jurídico de creación autónoma por ciertas colectividades o grupos y ya no por el Estado ni por el individuo.

En este orden de ideas, se denomina social al régimen jurídico que reacciona contra el excesivo individualismo y para el que viene a cuentas una nueva concepción más realista del ser humano. Se busca así, en suma, la protección del débil frente al fuerte, la adecuación del derecho a la realidad concreta del hombre y no a una idealidad abstracta traducida en la igualdad civil, la máxima autonomía de la voluntad y el principio de libre contratación.

Así, el derecho social aparece delimitado por aquellos que se encuentran a la cabeza de todo lo que se refiere a la colectividad: los derechos humanos, cuya esencia se cifra precisamente en garantizar la libertad exterior del hombre, ha

ciendo posible con ella, la libertad interior de su conducta moral.

Para determinar la naturaleza del derecho procesal del trabajo, es indispensable precisar el carácter del derecho del trabajo, el cual está constituido por: "EL conjunto de normas que disciplinan las relaciones jurídicas que tienen por objeto el trabajo y, las que regulan la actividad del Estado en orden a la tutela de las clases trabajadoras". (43)

Por otro lado, tenemos también que incluso las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son eminentemente sociales. Independientemente de las particularidades que presentan las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme al artículo 123 apartado A fracción XX de la Constitución, a la ley de la materia y a la jurisprudencia, son tribunales laborales que ejercen la función jurisdiccional al decidir los conflictos entre el capital y el trabajo a través del proceso correspondiente, ya sean estos conflictos individuales o colectivos, jurídicos o económicos, esto es, son Tribunales Especiales del derecho del trabajo y de la previsión social que constituyen un cuarto poder, independiente de los clásicos poderes: ejecutivo, legislativo y judicial, que deciden jurisdiccionalmente todos los conflictos que ocurren con motivo de la

(43) Trueba Urbina, Alberto. ob. Cit. pág. 78.

aplicación de las disciplinas laborales, en relación con las diferencias que surgan entre trabajadores y empresarios, o entre una misma clase, o bien, los que surgan entre el Instituto Mexicano del Seguro Social, en lo relativo a riesgos profesionales y seguros sociales.

Serra Rojas señala que los derechos sociales tienen un contenido diverso de los derechos individuales. En los primeros el derecho se proyecta en una entidad colectiva: sindicato, comunidad agraria, asociación civil, organismo de derecho público, municipios, entidad federativa, etc.; en los segundos son los individuos, personalmente considerados, los que son los tutelares de esos derechos. El derecho social trata de proteger al grupo o entidad de preferencia, en contra de cualquier derecho que lo menoscabe o destruya. El mismo derecho individual, tiene una naturaleza social. (44)

La naturaleza singular de las acciones laborales, además de requerir la reducción de las formas procesales, exigen más la iniciativa procesal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para suplir deficiencias técnicas de los litigantes económicamente débiles, como uno de tantos medios con que se pueden compensar las desigualdades económicas de los factores de la producción.

(44). Serra Rojas, Andrés. Teoría General del Estado. México. Porrúa. 1991. pág. 581.

CAPITULO IV

CLASIFICACION DE LA ACCION

Se han realizado varias clasificaciones de la acción, algunas considerando el derecho material que se ejercita en juicio, otras atendiendo a la petición del actor o demandante y, otras más, desde el punto de vista material y de los intereses en juego.

Así, tenemos que las acciones atendiendo a la naturaleza del Derecho Material que se ejercita en juicio, se clasifican en:

A) ACCIONES REALES: Son aquellas que tienen por objeto garantizar el ejercicio de algún derecho real, o sea, aquellos que ejercita el demandante para reclamar o hacer valer un derecho sobre alguna cosa, con entera independencia de toda obligación personal por parte del demandado.

B) ACCIONES PERSONALES: Son las que tienen como finalidad, el garantizar un derecho personal.

C) ACCIONES MIXTAS: Son aquellas que participan de la naturaleza de las reales y de las personales, con la aclaración de que nuestro código de procedimientos civiles para el Distrito Federal, no acepta ni menciona a las acciones mixtas.

La anterior clasificación de la acción deriva del viejo concepto de la acción, la cual no es válida para el derecho procesal del trabajo, porque la clasificación del derecho en real, personal y mixto en que se funda, se refiere exclusivamente al derecho civil, y no es aplicable al derecho del trabajo.

Partiéndolo del concepto de la acción elaborado por la doctrina, que ha superado al tradicional, la clasificación de las acciones se formuló en atención a lo que pide el actor o demandante, la cual procederemos a estudiar.

4.1 EN ATENCION A LO QUE PIDE EL DEMANDANTE

Esta clasificación de la acción se considera generalmente aceptable, habiéndolo sido acogida por la doctrina y por la legislación y es la siguiente:

A) ACCIONES DE CONDENA: Son las que tienen por objeto obtener en contra del demandado una sentencia por virtud de la cual se le obliga a cumplir una obligación, ya sea

de hacer, de no hacer o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etc. Las acciones de condena por regla general, al mismo tiempo, acciones declarativas, porque se obtiene mediante ellas la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige, por citar algunos ejemplos tenemos el de separación injustificada, fracción XXII del artículo 123 Constitucional, indemnización constitucional o reinstalación y salarios caídos.

E) ACCIONES DECLARATIVAS: Son aquellas que tienden a obtener con la eficacia de la sentencia firme, la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico y, excepcionalmente, sobre la existencia o inexistencia de un derecho jurídicamente relevante, que pueda dar origen a una relación jurídica o a un derecho, es decir, la sentencia elimina la incertidumbre para prevenir el daño, como ejemplos tenemos el de indemnización para beneficiarios por muerte del trabajador en riesgo de trabajo, titularidad de un contrato colectivo de trabajo o bien, la rescisión de un contrato de trabajo es también una acción declaratoria.

A éstas acciones se les ha llamado acciones de mero aseguramiento, porque toda acción es siempre en primer término declarativa, aunque se tienda a obtener mediante una condena o una sentencia constitutiva, la condena o constitución de nuevos efectos jurídicos.

Las acciones declarativas pueden ser positivas o negativas, según se persiga la declaración de la existencia o de

la inexistencia de un derecho. (45)

C) ACCIONES CONSTITUTIVAS O MODIFICATIVAS: Son las que se dirigen a modificar un estado jurídico existente. Se señala como característica de ésta clase de acciones, el que no condenan a dar, a hacer o no hacer y el que la declaración que con ellas se pretende a de llevar conexas un cambio jurídico. Por citar algunos ejemplos de éstas acciones tenemos el de firma y revisión, total o parcial, de salarios o prestaciones de un contrato colectivo de trabajo o bien, la firma del contrato individual de trabajo u otorgamiento de contrato.

El maestro Truerba Urbina, nos dice al respecto:

" Son aquellas que tienen por objeto obtener la modificación de las relaciones jurídicas o económicas y, la creación de nuevas condiciones de trabajo o la reivindicación de derechos de los trabajadores ". (46)

D) ACCIONES CAUTELARES: También llamadas preservativas, son las que tienen el poder jurídico de lograr una medida de seguridad en el proceso. Se consideran como tales, la

(45) De Pina, Rafael. Ob. Cit. págs. 80 y 81.

(46) Truerba Urbina, Alberto. Ob. Cit. pág. 215.

de arraigo personal, el embargo precautorio o provisional, el depósito judicial y algunos otros procedimientos generalmente rápidos y provisionales, en suma, dichas acciones tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial.

E) ACCIONES EJECUTIVAS: Son las que tienden a obtener coactivamente lo que es debido, de acuerdo con lo que indica el laudo condenatorio o su equivalente en dinero.

4.2 DESDE EL PUNTO DE VISTA MATERIAL Y DE LOS INTERESES EN JUEGO.

Desde éste punto de vista, las acciones se clasifican en:

A) ACCION DE DAR: Consiste en imponer al demandado la obligación de entregar una cosa u objeto al actor (indemnización).

B) ACCION DE NO HACER: Es la que ordena al demandado una abstención, o bien, una conducta de no hacer, por ejemplo la de arraigo.

C) ACCION DE HACER: Esta acción se presenta cuando el actor solicita que el demandado realice una actividad en su favor, como es el caso de la acción de reinstalación.

D) ACCIONES INDIVIDUALES: Son aquellas que se intentan para proteger intereses o derechos del trabajador.

E) ACCIONES COLECTIVAS: Son las que intentan proteger intereses profesionales de algún grupo ó asociación profesional, como el emplazamiento a huelga por cualquiera de sus objetivos.

F) ACCIONES CONTRADICTORIAS: Las acciones contradictorias, al igual que las acciones contrarias, bajo ninguna circunstancia pueden ser procedentes simultáneamente. Este tipo de acciones se excluyen mutuamente, de tal manera que procediendo una de ellas no puede proceder la otra, ya que por sí mismas se excluyen entre sí.

Relacionado con este punto el artículo 873 de la Ley, en su segunda parte, manifiesta: " Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevenirá para que lo subsane dentro de un término de tres días". Con este precepto, ya no pueden existir acciones contradictorias.

La reinstalación y la indemnización son acciones contradictorias cuando se ejercitan conjuntamente. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, no lo son cuando se ejercen en una misma demanda en forma alternativa o sucesánea.

La jurisprudencia considera contradictorias a las acciones de prórroga de contrato y de otorgamiento de planta. En

efecto, la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley de la materia y, el otorgamiento de planta, son acciones contradictorias entre sí, porque al demandar la última se está afirmando que existe relación de trabajo permanente, es decir, por tiempo indefinido, lo cual excluye la pretensión de que el propio trabajador exiga la prórroga de su contrato, en virtud de que esto último presupone una contratación temporal o transitoria.

Otro ejemplo de acciones contradictorias podría ser el de demandar indemnización o reinstalación y prima de antigüedad, que por su esencia son contrarias destruyéndose entre sí, por no fijar la acción concreta u objetiva que se pretende ejercitar, sin embargo la Junta, de oficio, debe advertir esta situación, por disposición expresa a la actora.

G) ACCIONES RECONVENCIONALES: Tienen su apoyo legal en la fracción VII del artículo 878 de la Ley Laboral y constituyen una contrademanda al accionante.

4.3 EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Las acciones del derecho del trabajo las podemos clasificar en cuatro grupos que son:

I.- Acciones Individuales de los Trabajadores.

II.- Acciones Individuales de los Patrones.

III.- Acciones Colectivas de los Trabajadores.

IV.- Acciones Colectivas de los Patrones.

En los puntos anteriores hemos señalado el concepto, características y clasificación de la acción, por lo que nos avocaremos a efectuar un análisis de las mismas desde nuestro particular punto de vista, de acuerdo con la clasificación que hemos expuesto de las acciones en el derecho del trabajo y, siguiendo dicho orden tenemos:

I.- 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 interes personal para exigir el cumplimiento de los derechos que conforme a la ley y a los contratos individuales de trabajo le corresponden. Dentro de este tipo encontramos las acciones que origina el fenómeno del despido, el cual es de importancia trascendental dentro del derecho del trabajo.

El trabajador, a quien se le despide de su trabajo, puede optar por demandar el pago de la indemnización constitucional, o bien por el cumplimiento del contrato de trabajo, es decir, la reinstalación de conformidad con lo preceptuado por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro tipo de acción que puede ejercitar el trabajador es la rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al patrón, como lo dispone el artículo 51 de la ley en materia;

tambien, puede solicitar a la Junta la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el 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 en mención.

De igual forma, el trabajador puede deducir acciones para obtener el pago de prestaciones tales como: la de tiempo extra, descansos semanales y obligatorios, prima vacacional, vacaciones, salarios, importe de descuentos hechos en forma ilegal por el patrón, aguinaldo; salarios vencidos, participación de utilidades, aportaciones al INFONAVIT, prima de antigüedad, beneficios por las inversiones, aplicación de las cláusulas de exclusión y todas las relativas a riesgos de trabajo.

A continuación procederemos a analizar a cada una de las acciones que integran éste grupo, dentro del cual tenemos las siguientes:

A) ACCION POR PAGO DE INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO: El artículo 123 fracción XXII de nuestra Constitución 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 en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se reti

re del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

De esta fracción se desprende que el ejercicio de esta acción concierne al trabajador que haya sido despedido injustificadamente de su trabajo, mediante la demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje a que se le indemnice en los términos de éste precepto.

De ésta acción se desprenden los siguientes presupuestos:

1.- Trabajador 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, "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Por lo tanto, la acción sólo puede ejercitarla aquella persona que haya prestado sus servicios personales, en forma subordinada a otra persona ya sea física o moral, demandando a esta última ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

A éste respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48 dispone: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta

de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

No es necesario que el trabajador acredite la existencia de la relación de trabajo mediante un contrato por escrito, para que la Junta de entrada a su demanda, en virtud del concepto que beneficia a los trabajadores establecido en el artículo 21 de la ley en mención que dice: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Desprendiéndose de lo anterior, de que la falta de formalidad de la relación de trabajo, como lo es la carencia del contrato por escrito en el que consten las condiciones de trabajo, es imputable al patrón.

2.- Relación de Trabajo: Según nuestra legislación, relación de trabajo es "... la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario", (artículo 20 de la citada ley).

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

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

Como ya se ha dicho, ésta acción opera cuando el 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, es decir, cuando 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 se encuentran enumeradas en el artículo 47 de la ley de la materia.

En la práctica procesal, hemos observado en incontables ocasiones que el trabajador demanda ante las Juntas el pago de la indemnización de tres meses de salarios y también el pago de veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados al patrón, situación que desde luego no es procedente en virtud de que en estos casos el trabajador está incurriendo en acciones contradictorias ya que la ley laboral en su artículo 50 fracción II, habla de que el patrón deberá cubrir al trabajador que hubiese sido contratado por tiempo indeterminado, una indemnización consistente en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, además de tres meses de salario y los salarios vencidos contados a partir de la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones; sin embargo, cabe comentar que esta obligación de pagar los veinte días por cada año sólo se da cuando el patrón se niega

a reinstalar al trabajador, o en su caso cuando el trabajador haya ejercitado la acción de rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al patrón y haya probado debidamente en juicio su causal de rescisión.

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

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

Lo anterior es nocivo para el procedimiento y perjudicial para los patrones, pues en ocasiones los trabajadores en su demanda manifiestan que laboraban de lunes a sábado de cada semana y no obstante ello, por mala fe o por ignorancia reclaman prima dominical.

Consideramos que nuestra legislación alcanzó un gran desarrollo al consagrar, en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, las dos acciones que tienen los trabajadores despedidos para ejercitar la reinstalación o la de indemnización de tres meses de salarios, de esta última que es de la

cual nos estamos ocupando al momento, tiene por objeto el resarcir los daños y perjuicios ocasionados por la actitud patronal al separar al trabajador de su empleo y, en consecuencia, tenemos que el trabajador opta por ella, haciéndolo con el afán de que se dé por terminada la relación de trabajo que lo ligaba al patrón y además, que se le cobra el importe de tres meses de salario por concepto de los daños y perjuicios que se le ocasionaron al despedirlo, todo esto porque a juicio del trabajador se hace imposible la continuación de la relación de trabajo. (47)

Indicaremos que es común el observar la facilidad con la que los trabajadores optan por el ejercicio de la acción de indemnización en lugar de la de reinstalación, sin tomar en cuenta las repercusiones legales a que los puede llevar su elección, sin embargo, cabe hacer notar que por la condición social de los trabajadores éstos, en general, se encuentran mal representados en sus derechos y desconocen los preceptos e interpretaciones que se dan a los mismos, resultando como consecuencia el que no alcancen a distinguir los efectos jurídicos que les pueden traer aparejados la opción entre una y otra de las acciones consignadas, por lo que con frecuencia ejercitan las dos al mismo tiempo, teniendo lógicamente, acciones contradictorias y por lo tanto se excluyen.

En la práctica, en las Juntas de Conciliación y Arbi-

(47) Deveali L., Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Edit. T.E.A. Buenos Aires, Argentina. 1956. pág. 336.

traje, cuando el trabajador ejercita la acción de indemnización y el patrón niega haberlo despedido, generalmente se observa que le ofrece al actor que regrese al desempeño de su trabajo en los mismos terminos y condiciones en que lo venía haciendo, situación que trae como consecuencia inmediata el invertir la carga de la prueba en favor del patrón y al respecto así lo sos tiene la Suprema Corte al señalar en la Tesis Jurisprudencial Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. Sala, Tesis 66, página 76, que dice:

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

En este orden de ideas, con la transcripción de la anterior ejecutoria podemos ver que la Suprema Corte ha definido su criterio en el sentido de que cuando el patrón niega el despedido y ofrece al trabajador, actor, que regrese a sus labores, corresponde a este último la carga de la prueba y deberá demostrar en el juicio respectivo que efectivamente fué despedido de su trabajo. La negativa del despedido y el ofrecimiento del trabajo es común en los juicios que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y esto es comprensible atendiendo a las dos finalidades que trae consigo tal ofrecimiento; en efecto, la primera consecuencia es el hecho de invertir la carga de la prueba y la segunda, que es consecuencia inmediata, es la de

obtener un laudo absolutorio, pues al estar obligado el actor a probar que fue despedido será difícil, sino es que imposible, el acreditar el mismo.

En todo caso, la única forma en que podría el actor probar que fue despedido, sería con algún documento, con una confesión ficta o expresa del patrón, o lo que es más común en la práctica, con testigos; en esta prueba está definido el criterio de las Juntas en la valoración de los mismos, siéndo estrictos al respecto al considerar las declaraciones de los mismos porque la mayoría de las veces son completamente falsos.

El problema del ofrecimiento del trabajo y la inversión de la carga de la prueba que hemos comentado anteriormente nos conduce a pensar que el ejercicio de la acción de pago de indemnización constitucional por despido injustificado debe efectuarse después de analizar el caso concreto y los elementos probatorios de que dispone el trabajador actor, pués de lo contrario, como en la mayoría de los casos sucede en la práctica procesal, el actor perderá no solo el juicio respectivo, sino el derecho de volver a ejercitar cualquier otra acción con motivo del mencionado despido.

Concluimos confirmando las ideas anteriormente expuestas al afirmar que la acción de pago de indemnización Constitucional consagrada en la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se debe considerar como un resarcimiento de los daños y perjuicios que se le ocasionan a un trabajador al ser despedido de su trabajo y pensamos además, que los trabajadores que se encuentran en esta situación es comprensible el

que opten por el ejercicio de esta acción, pues el acto del despido es por lo general violento y con menoscabo de la persona del trabajador y es lógico que prefiera la acción a regresar a trabajar, puesto que si lo hace, será objeto de malos tratos por parte del patrón y estará expuesto a un nuevo e injustificado despido.

B) ACCION DE REINSTALACION: 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 y que son: la indemnización, consistente en el pago de tres meses de salario y la reinstalación, de la cual nos ocuparemos en este punto.

La reinstalación tiene su fundamento legal en el 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 por instalar se entiende poner a uno en posesión de un empleo o beneficio; en razón de ello concretamos que cuando un trabajador solicita su reinstalación está pidiendo se le ponga en posesión del empleo que tenía antes de ser despedido de su trabajo.

Los presupuestos necesarios para entablar esta acción son:

- 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 cuál de las dos acciones que tiene en su favor es más benéfica a sus intereses, pues debe tomar en cuenta la situación de desempleo que vive nuestro país y las conveniencias que tiene al volver al trabajo, tales como su antigüedad, escalafón o ascensos que puede lograr.

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

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

El ejercicio de esta acción, al igual que el de la indemnización Constitucional anteriormente citada, prescribe en dos meses, los cuales comienzan a correr a partir del día siguiente de la fecha de separación o despido, ya que de no hacerlo así, ésta acción ejercitada después del término anteriormente señalado, se encontrará prescrita por disposición expresa del artículo 518 de la ley en materia.

En cuanto a su forma de operación, ésta acción se ejercita también mediante la presentación de la demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del término a que hemos hecho alusión, pero si un ha sido despedido injustificadamente y ejercita la acción de cumplimiento de su contrato de trabajo o reinstalación, el patrón está obligado a reinstalarlo en sus labores en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 49 de la ley laboral que señala: El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Analizando el artículo anteriormente transcrito, señalaremos algunas razones por las cuales se exceptúan del bene-

ficio de la reinstalación.

De acuerdo con las fracciones I y V, nos encontramos que por la poca antigüedad del trabajador no se han generado tantos derechos, respecto de los trabajadores eventuales es por la supuesta facilidad de encontrar otro empleo.

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

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

Respecto a la fracción III, se tomó en cuenta para excluir de esta obligación de reinstalar a los trabajadores de confianza en virtud del papel tan importante que estos juegan

en el desarrollo de la empresa, puesto que comparten con el gerente las funciones de Dirección y Administración, sin embargo, consideramos que para esta clase de empleados debería existir una fuerte indemnización dada su naturaleza de importantes funciones a fin de constreñir al patrón a que solo en casos verdaderamente necesarios y graves pudiera recurrir al despido injustificado.

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

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

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

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

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

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

Como ya mencionamos, la acción de reinstalación tiende a garantizar la estabilidad de los trabajadores en su empleo, esta estabilidad comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de la relación de trabajo y la exigencia de una causa razonable para la disolución. La primera de estas modalidades, por decirlo de alguna manera, la propia estabilidad de los trabajadores en su empleo, y la segunda, la garantía o la seguridad de que solamente podrá ser disuelta la relación de trabajo cuando exista una causa justificada que así lo amerite. (48)

(48) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 12a. ed. México. Porrúa. 1990. pág. 655.

Por otro lado, nuestros legisladores al asegurar a los trabajadores su permanencia en la empresa también lograron beneficios para la propia empresa, puesto que el trabajador al tener su permanencia asegurada se esfuerza por desarrollar mejor su trabajo al estar consciente de que, en virtud de ello, su sa lario se verá incrementado y podrá lograr ascensos a puestos me jo r remunerados, por eso mismo consideramos que también es bene ficio para los patrones y aún más, para la economía del País.

Sin embargo, a pesar de que consideramos que es una excelente medida, nos encontramos en la práctica que una vez que se reinstala al actor, ya sea porque el patrón le ofreció nuevamente el trabajo o en virtud de un laudo que así lo obligó, éste de igual forma lo despide como consecuencia de no exis tir un control por parte de la Junta para que se mantenga al ac tor en su empleo, el cual ni puede existir.

C) ACCION DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON: La Ley Federal del Trabajo en su artículo 46, otorga a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, el derecho a rescindir la relación laboral por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

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

De acuerdo a éste concepto, que de manera particular

hemos expuesto y con el objeto de precisarlo mejor, señalaremos como características fundamentales de la rescisión las siguientes:

- 1.- Es un acto unilateral: La rescisión supone siempre una conducta unilateral, es decir, de parte de uno de los sujetos de la relación de trabajo.
- 2.- Es 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.
- 3.- Es un acto formal: El trabajador debe ejercitar su acción ante los tribunales competentes.
- 4.- Es anterior a la vigencia prevista: La relación laboral por virtud de la rescisión del trabajador se termina en circunstancias no previstas al momento de establecerla es decir, es una terminación anticipada.
- 5.- Que exista una causa grave: No basta el incumplimiento de cualquier obligación derivada de la relación de trabajo para que se de, sino que además es necesario que haya una causa justa grave que traiga consecuencias al respecto al trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 51 de la ley laboral.
- 6.- Que exista una conducta de comisión u omisión;

la conducta grave puede ser de hacer o de no hacer.

De tal manera, cuando el patrón viole los derechos de los trabajadores 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 se encuentran previstas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo y son:

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

VII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuidos inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

VIII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o 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;

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

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

Las fracciones II y III, se refieren a las faltas de probidad u honradez, por ellas se entiende la falta de rectitud de ánimo y honradez en el obrar, en virtud de que un acto de esta naturaleza tanto en el servicio como fuera de él, constituye una falta grave en contra de la persona del traba-

jador o sus familiares, por lo que traería como consecuencia la imposibilidad del adecuado desarrollo de la relación de trabajo.

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

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

En la fracción VI, la ley señala el hecho de que el trabajador sufra perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo, aquí vale la pena señalar que el legislador quiso referirse respecto a que se trata de herramientas o útiles de propiedad del trabajador, puesto que si éstas fueran del patrón, no tendría objeto san-

cionar los perjuicios que en contra de sus propiedades hubiera realizado.

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

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

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

De acuerdo con lo anterior, tenemos que en los casos a que se refiere el artículo 50 de la ley, el trabajador podrá separarse de su empleo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causales mencionadas en este ordenamiento legal y tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50, el cual ya hemos estudia

do, en virtud de que el retiro es originado por una causa grave de la cual es responsable el patrón, y esto se asemeja a un despido injustificado, por lo tanto, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados, los salarios vencidos desde la fecha del retiro hasta en tanto se cumplimente la resolución que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje, teniendo además acción de reclamar el pago de las demás prestaciones a que se tenga derecho, como la prima de antigüedad y otras que deben ejercitarse simultáneamente para que no prescriban.

Es importante destacar en cuanto a la prescripción para el ejercicio de esta acción, que los trabajadores disponen de un mes contado a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causal de rescisión, para ejercitar su acción correspondiente ante los tribunales del trabajo, ya que de oponerla con posterioridad, la misma se encontrará prescrita en los términos de la fracción II del artículo 517 que establece que prescriben en un mes:

II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

De esta forma tenemos que los trabajadores que rescinden su contrato de trabajo, deberá 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 que al respecto señala:

Rescisión, causales de, cuando aducidas varias de ellas, se acredita una. Comprobada en el juicio una de las causas de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a ésta fundada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás. Apéndice 1975. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 198. pág. 189.

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, sólo porque se encuentra bajo su dependencia y, acertadamente nuestra ley laboral 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) ACCION DE MODIFICACION 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 en los lugares de trabajo.

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

Las condiciones de trabajo dentro de nuestra legislación están fundamentadas en el propio artículo 123 Constitucional, el cual establece que éstas no podrán ser inferiores a las fijadas por la ley, y al respecto la Ley Federal del Trabajo de acuerdo con nuestra Carta Magna, en su artículo 56 establece que 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 para trabajos iguales sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta 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 que 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 concurren circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

De lo anterior podemos deducir que para que un trabajador pueda ejercitar esta acción deben darse los siguientes presupuestos:

- 1.- Cuando el salario no sea remunerador.
- 2.- Cuando sea excesiva la jornada de trabajo.
- 3.- Cuando concurren circunstancias económicas que

la justifiquen.

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

Analizándo cada uno de estos presupuestos tenemos lo siguiente:

1.- Salario Remunerados: Por remunerar podemos entender de acuerdo con el diccionario de la lengua española, que es el recompensar, premiar a alguien por algo que hace, por lo tanto, por remunerador podemos decir que es aquél que es justo, equitativo, el cual se da al trabajador por el trabajo que desempeña.

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

Quando un trabajador no perciba el salario mínimo que le corresponda, ya sea general o profesional, o que no perciba el mismo salario que otros trabajadores ganan teniendo la misma categoría, funciones, eficiencia, etc., sólo en estos casos podrá tener la facultad de decir que su salario no es remunerador y podrá solicitar ante la Junta la modificación de esta con di ción, aún cuando queda al criterio de la propia Junta determi nar si lo es o no.

2.- Jornada Excesiva de Trabajo: Como lo dispone el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, la duración máxima de la jornada legal ordinaria será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta; consecuentemente la jornada máxima será de cuarenta y ocho horas semanales aún cuando se laboren más de ocho horas en un solo día, dado que la ley faculta a trabajadores y patrones repartir las horas de trabajo para permitir a los empleados a disfrutar del reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 59.

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

3.- Circunstancias Económicas que lo Justifiquen:

Este caso podría darse cuando existan motivos económicos que deberán sujetarse a cada caso en particular a las reglas del conflicto individual jurídico, en razón de la individualidad del trabajador y del patrón cuando las relaciones de éstos no se encuentren regidas por un contrato colectivo o por un contrato ley.

4.- Solicitarlo Mediante Procedimiento Ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje: Cuando el trabajador ejercite acción porque el salario no sea remunerador o porque concurren circunstancias económicas que la justifiquen, deberá hacer lo mediante presentación de la demanda ante la Junta solicitando la modificación de las condiciones de trabajo y el conflicto se ventilará por medio de un procedimiento ordinario.

Quando la acción se ejercite porque la jornada de trabajo sea excesiva, también deberá de hacerse mediante escrito demandando la modificación ante la Junta, pero sólo en este caso el conflicto se tramitará mediante procedimiento especial, lo anterior por disposición expresa del artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a la prescripción de ésta acción, tenemos que para ejercitarla el trabajador tiene un período de un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se haga exigible, de acuerdo a lo establecido en el artículo 516 de la ley laboral.

En nuestra opinión consideramos que el legislador al establecer la acción individual de los trabajadores para solici

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

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

E) ACCION DE PAGO DE PRESTACIONES: De acuerdo con el diccionario de la lengua española, prestación es el servicio, renta ó tributo, derecho u otra carga a que alguno está obligado.

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

De acuerdo con el concepto que hemos expuesto, tenemos que las prestaciones serán el pago de tiempo extra, descan-

so obligatorio y semanales, vacaciones y prima de las mismas, aguinaldo, prima dominical, descuentos hechos en forma ilegal por el patrón, prima de antigüedad, participación de utilidades, las relacionadas con el INFONAVIT, asignación de un trabajo, aplicación de la cláusula de exclusión y las relativas a riesgos de trabajo.

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

En tal virtud, consideramos a la acción de pago de prestaciones para efectos prácticos, como una Acción Accesoría.

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

Por lo que se refiere a la prescripción de ésta acción es de un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se hace exigible de conformidad con lo dispuesto por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, salvo las relativas al pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo o de muerte por riesgo de trabajo, que es la de dos años contados a partir del momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo o desde la fecha de la muerte del trabajador de acuerdo a lo establecido en el artículo 519 fracciones I y II de la propia ley de la materia.

En cuanto a la forma de operación de ésta acción tenemos que si se ejercita conjuntamente con la de indemnización, la de reinstalación o rescisión, la misma se considerará, aún cuando sea por pago de varias prestaciones, como accesoria y se tramitará mediante la demanda respectiva a través del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la procedencia o improcedencia de las mismas quedará sujeta a la comprobación del despido o causal de rescisión.

Si la acción de pago se ejercita en forma individual, es decir, si se reclama solamente el pago de una de éstas prestaciones, siempre que las mismas sean relativas al INFONAVIT, a la prima de antigüedad o la de indemnización por riesgo de trabajo, la misma se tramitará también mediante la demanda respectiva, pero a través del procedimiento especial ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por disposición expresa del artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

También se ejercitará mediante procedimiento especial el ejercicio de la acción de pago de cualquiera de las otras

prestaciones siempre y cuando tengan por objeto el cobro de las que cuyo monto no excedan de tres meses de salarios, como lo dispone la última parte del artículo 892 de la ley laboral.

Cabe señalar que los procedimientos especiales se tramitan conforme a lo dispuesto por los artículos 892 al 899 de la ley en estudio.

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

Sin embargo, cuando se ejercita en forma individual creemos que fué un acierto del legislador el establecerla puesto que es un medio correctivo para obligar a los patrones a págarlas cuando no quieren hacerlo sin que sea necesario para el trabajador que esté separado de su trabajo; pero insistimos en que puede ser un arma de doble filo, como lo es la modificación de las condiciones de trabajo, porque si un trabajador la ejercita, el patrón lo conceptuará como un indisciplinado problemático y a fin de evitar que esta persona pudiese incitar a los demás trabajadores a hacerlo, lo despedirá, motivo por el cual propondríamos que tanto esta acción como la anterior, cuando sean ejercitadas, independientemente de la condena de absolver al demandado, la Junta en el laudo obligue al patrón a mantener

al trabajador en su empleo mediante un apercibimiento en cual además, se estableciera la situación de que si el trabajador alega malos tratos y rescinde su contrato o alega un despido, quedarán presuntivamente de ciertos éstos hechos y, el patrón, tendrá la carga de la prueba estándole obligado a demostrar la falsedad de los mismos sin que opere la reinversión de la carga probatoria por un ofrecimiento de trabajo.

Se podría incluir también, como una medida preventiva para ésta situación, la obligación del patrón solo en este caso de que no llegase a probar la falsedad de estos hechos, de pagar al trabajador una doble indemnización por todas las acciones y prestaciones que ejercite.

Con lo anterior podemos decir que éste fué un análisis somero de las acciones que generalmente son o pueden ser ejercitadas por los trabajadores individualmente en la práctica procesal, sin que ésto implique que sean todas, pues existen tantas que intentar una enumeración de las mismas equivaldría a exponer toda la legislación del trabajo.

Siguiendo la clasificación de las acciones en el derecho del trabajo, nos corresponde ahora estudiar las acciones individuales de los patrones.

II.- ACCIONES INDIVIDUALES DE LOS PATRONES: Son aquellas que en forma individual competen solamente a los patrones, los cuales en realidad tienen pocas acciones que ejercitar, entre ellas tenemos las siguientes:

A) ACCION DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR: El contrato de trabajo, al igual que los demás que por el simple hecho de ser un contrato es de naturaleza bilateral, otorga derechos e impone obligaciones a las partes que en él intervienen, por lo cual, si alguna de ellas incumple con sus obligaciones, la otra tendrá entre otras facultades, la de rescindir el contrato sin responsabilidad de su parte.

De acuerdo con estas ideas, la Ley Federal del trabajo, en su artículo 46 consagra este principio al establecer que tanto el trabajador como el patrón pueden rescindir el contrato de trabajo en cualquier tiempo, siempre y cuando exista una causa justificada para que no incurra en responsabilidad de su parte.

De tal manera, que la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, será el acto por virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral de manera unilateral, aduciendo por motivo una causa grave de incumplimiento de obligaciones imputable al trabajador. (49)

Toda vez que ya hemos expuesto las características fundamentales de la rescisión, al estudiarla cuando hay causas imputables al trabajador, por lo que cuando un trabajador viole los derechos del patrón en la relación laboral, éste tendrá de-

(49) De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. México, Porrúa. 1990. pág. 542

recho a separar a áquel de su empleo sin responsabilidad de su parte.

Así, encontramos que ésta acción tiene su fundamento legal en el artículo 47 de la ley laboral, el cual dispone que son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

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

II. Incurrir el trabajador, surante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

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

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II,

si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

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

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

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

trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

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

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

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

En el artículo anteriormente transcrito, enumera diversas causas específicas por las que el patrón puede rescindir el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad; pero esta enumeración no es limitativa, pues la última fracción del propio artículo señala también causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes. Este sistema parece perfectamente justificado pues, el legislador, no puede preveer todos los diferentes actos que el trabajador puede realizar en la negociación y que ocasionan graves transtornos, tan serios como los que fueron objeto de consideración especial en las demás fracciones del artículo citado.

La prescripción de la acción rescisoria por parte del patrón es de un mes según lo dispuesto por el artículo 517 de la ley laboral.

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

Se ha planteado un problema en relación con la rescisión del contrato de trabajo, puesto que, por una parte, una gran cantidad de distinguidos tratadistas del Derecho Procesal

del Trabajo sostienen la idea de que el patrón puede hacer valer la misma ejercitándola como acción y, por otra parte, muchos estudios sostienen que sólo puede hacerse valer como excepción.

Los primeros sostienen que el patrón puede despedir al trabajador y demandar ante la Junta la rescisión del contrato sin segregarlo de la fuente de trabajo, y si la acción prospera, es decir, culmina con la emisión de un laudo en sentido favorable para el patrón, la ruptura de la relación se presentará hasta este momento procesal, y si la acción intentada naufraga, la relación de trabajo nunca llega a suspenderse y mucho menos a romperse. (50)

Lo han considerado así, apoyados en un criterio que tenía la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dice:

Existen dos formas para rescindir el contrato de trabajo, siéndole la primera de ellas cuando el patrón separa inmediatamente al trabajador de su empleo y la segunda cuando el patrón opta por solicitar de la Junta de Conciliación, la rescisión del contrato de trabajo; estas dos formas de rescisión se excluyen obviamente, pues en el primer caso el patrón rescinde unilateralmente el contrato, a consecuencia del cual el trabajador queda separado del servicio, pero cuando el patrón ejercita la acción rescisoria, el trabajador sigue prestando sus servicios, hasta que, en su caso, la Junta decreta la rescisión.

(50) Ramirez Fonseca, Francisco. El Despido. Grupo Editorial, S.A. México. 1979. págs. 50 a 54.

(Amparo Directo. 9303/66. Industrias Generales S.A. lo. de Diciembre de 1967. Sexta Epoca. Volumén CXXVI pág. II).

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

Con respecto a la rescisión del contrato individual de trabajo, algunos tratadistas como Mario de la Cueva, señalan: " La rescisión de la relación de trabajo puede realizarse en dos formas distintas: el primer sistema consiste en subordinar la rescisión ante previa declaración judicial, en este caso, el trabajador y el patrón deben ejercitar ante la autoridad competente la acción de rescisión alegando la causa que la justifique por lo que, durante la tramitación subsiste la relación de trabajo y, consecuentemente, las respectivas obligaciones, es decir, prestación de servicios y pago de salarios. El segundo sistema tradicionalmente practicado en el sistema alemán, permite al patrón separar inmediatamente al trabajador y a éste se pararse cuando el motivo rescisorio sea imputable al patrón. (51)

Nuestro más alto Tribunal, en ejecutoria relativamente reciente, cambio su criterio original identificándolo con

(51) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. pág. 812.

quienes sostienen que la rescisión se tiene que hacer por vía de excepción, al manifestar lo siguiente:

Contrato de Trabajo, rescisión del, por causas imputables al trabajador. Inexistencia Legal de la acción. Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une, y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeñe; derecho que si no se ejercita en la forma prevista por la ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa. En consecuencia, si la empresa, en lugar de separar al obrero si consideraba que había dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la Junta responsable, para demandarle la rescisión de su contrato de trabajo, la acción intentada por tal motivo, resultó legalmente inexistente. (Ejecutoria: Informe 1976. 2a. parte. 4a. Sala. pág. 14 y 15.- A.D. 3037/75. Juan Pérez Damián. 30 de Agosto de 1976. 5 v.).

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

en sus labores y por consiguiente no daría el mismo resultado de eficiencia en el empleo.

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

B) ACCION DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES A CARGO DE LOS TRABAJADORES: Este tipo de acción se refieren básicamente a la responsabilidad que tienen los patrones para hacer exigibles las obligaciones que tienen los trabajadores, ya sean legales o contractuales.

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

Existe dentro de la ley laboral un capítulo específico que trata sobre las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores comprendidos respectivamente en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Este es uno de los puntos de mayor trascendencia dentro del Derecho del Trabajo, sobre todo en la actualidad, porque los trabajadores exigen cada vez más y más prestaciones y

se olvidan que existe un principio general del derecho según el cual a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, es decir, que entre dos sujetos si uno tiene un derecho en relación con el otro, es que a éste último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir.

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

Artículo 134 Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;

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

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

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

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

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

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

IX. Integrar los organismos que establece esta ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

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

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

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración

ción concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

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

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

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

Por lo tanto, consideramos que el legislador al establecer la facultad de esta acción redundó en la rescisión del

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

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

III.- 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 los 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.

A) ACCION DE FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Podemos definir al contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El fundamento legal de ésta acción lo encontramos en el artículo 387 de la ley laboral que establece que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignéado en el artículo 450.

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

- 1.- Que los trabajadores de la empresa o establecimiento sean miembros de un sindicato.
- 2.- Que el patrón se niegue a firmar el contrato colectivo.
- 3.- Que el sindicato le haya solicitado al patrón la firma de un contrato colectivo.

Analizándo cada uno de estos presupuestos tenemos:

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

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

3.- Solicitud de firmas del contrato colectivo 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 al cual pertenecen sus trabajadores, siempre que éste lo solicite.

Por lo que se refiere a la prescripción vemos, que para esta acción no existe, puesto que un sindicato puede hacerla valer en cualquier momento y, el patrón, como ya lo hemos comentado tal y como lo señala el artículo 387 de nuestra ley laboral.

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

Pero a pesar de la gran trascendencia jurídica que representa esta acción, desgraciadamente sirve en muchos casos únicamente para que los sindicatos le saquen dinero a las empresas, ya que muchos de éstos emplazan a huelga por firma de con-

trato sin tener o representar el mayor interés profesional de los trabajadores y con el único fin de que los patrones les ofrezcan determinada cantidad de dinero y ante esto se desisten de dicho pliego.

Consideramos todo un acierto del 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 patrones, puesto que es una de las formas más novedosas y ágiles para dar nacimiento o modificar normas jurídicas, ya que sus 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, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, atendiendo así una de sus finalidades que es la nivelación de las condiciones de trabajo de todos los obreros.

B) ACCION DE REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: La Ley Federal del Trabajo en su artículo 397 dispone que los contratos colectivos, ya sean por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, serán revisables 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 riga las relaciones obrero-patronales en la empresa.

2.- Que cualquiera de las partes solicite la revisión total o parcial, del contrato colectivo sujetándose a lo dispuesto por el artículo 398 de la ley laboral.

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

Por lo que hace a la prescripción de esta acción, comienza cuando menos con un plazo de sesenta días de anticipación al vencimiento del contrato por tiempo determinado si no es mayor de dos años y del transcurso de dos años si es por tiempo indeterminado.

Respecto a la revisión del contrato en relación al salario en efectivo por cuota diaria, la solicitud deberá hacerse por lo menos treinta días antes de que se cumpla un año desde la celebración, revisión o prórroga del contrato.

Para el caso de que ninguna de las partes solicite la revisión de acuerdo con los términos del artículo 399 ó no se haya ejercitado el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado, tal y como lo establece el artículo 400 de la ley laboral y, por lo mismo, ninguna de las partes podrá solicitar la revisión hasta que transcurran los plazos marcados en los artículos 399 y 399 bis de la propia ley.

En cuanto a la forma de operación dispone que la revisión se haga en caso de que lo soliciten el sindicato de los trabajadores o el patrón, cuando se trate de un contrato colectivo celebrado por un solo sindicato de trabajadores o varios de los

patrones, se necesitará que la revisión se pida por el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato o de los patrones que que tengan a su servicio ese cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato o de los patrones que tengan a su servicio ese cincuenta y uno por ciento, de conformidad con lo señalado en el artículo 398 que dice que en la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

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

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

La forma de plantear la revisión del contrato colectivo se especifica en la ley señalando que quien vaya a solicitar la revisión deberá hacerlo por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años o del transcurso de dos años si se trata de un contrato por tiempo indeterminado o aún siéndolo por tiempo determinado, si tiene una duración mayor de dos años. El

punto de partida para computar éste último es el de la fecha establecida en el propio sindicato o en su defecto, la fecha de depósito tal y como lo dispone el artículo 399.

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

Consideramos que se a desnaturalizado la función del equilibrio del contrato colectivo, puesto que algunos dirigentes sindicales sostienen que no puede haber revisión del contrato colectivo que no signifique aumentos de salarios y, estos aumentos colectivos no han respondido en muchos casos, a una mayor productividad de las empresas, sino que han contribuido a aumentar el precio de sus productos siéndo un factor del encarecimiento general de la vida en nuestro país.

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

calma se aplica el contrato es de poco más de un año.

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

De acuerdo con lo anterior, proponemos junto con representantes del sector patronal, que se amplíe el período para ejercitar la acción de revisión del contrato colectivo de trabajo a cuatro o cinco años, con objeto de lograr la estabilidad en el proceso productivo del país, dejando inmutable la revisión por lo que se refiere a los salarios en efectivo y cuota diaria cada año. (52)

C) ACCION DE MODIFICACION COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: Debemos entender por modificación colectiva de las normas establecidas para determinar las prestaciones que deben percibir los trabajadores y las que fijan los requisitos para la defensa de sus vidas y salud en los lugares de trabajo, que se encuentran contenidas en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato ley, cambio que se 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.

(52) Guerrero L., Equerio. Ob. Cit. pág. 311.

El fundamento legal de ésta acción lo encontramos en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que 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.

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

De acuerdo con éste precepto legal, los requisitos o presupuestos para poder ejercitar ésta acción a favor de los trabajadores son:

1.- Existencia previa de un contrato colectivo de trabajo, es decir, que el sindicato y el patrón tengan celebrado un contrato colectivo que regule las relaciones obrero-patronales.

2.- Que el sindicato demande la modificación mediante solicitud, ajustándose a lo dispuesto por el artículo 398, ésto quiere decir que el sindicato debe contar con las mayorías

que se contemplan en el artículo 398, el cual ya hemos estudiado al analizar la acción anterior.

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

a) Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen: Debemos entender por ésta causal que antes de que llegue el periodo 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.

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

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

Esta acción debe ejercitarse a través de los procedimientos que para los conflictos de naturaleza económica establece la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 426 en su último párrafo el cual hemos venido comentado, el cual señala que la solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419 fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

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 loes conviene ejercer el derecho de huelga por la efectividad de mismo". (53)

Por nuestra parte, consideramos que no es válido el criterio que sostiene el maestro Trueba Urbina, puesto que el propio artículo establece que el procedimiento en que se ventilará ésta acción es el de los conflictos colectivos de naturaleza económica y, por lo tanto, excluye cualquier otro procedimiento incluido el de huelga.

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

(53) Trueba Urbina, Alberto. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980. México. Porrúa. 1981. pág. 197.

D) ACCION DE CELEBRACION 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, con objeto de establecer 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, es un contrato colectivo de trabajo de carácter obligatorio para determinada rama de la industria.

En una empresa, además del contrato puede aplicarse también el contrato-ley y la preeminencia de éste sobre aquél es la misma que rige entre el contrato colectivo y los contratos individuales vigentes en cada negociación, o sea, que las cláusulas del contrato-ley se aplican no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo de trabajo que la empresa tenga celebrado, salvo aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador. (54)

La diferencia existente entre el contrato-ley y el el contrato colectivo de trabajo ordinario la encontramos en la

(54) Guerrero L., Euquerio. Ob. Cit. pág. 321.

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 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 aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos ley son distintos y no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración, y 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 prorogue su vigencia, al fenecer su plazo, o se celebre uno nuevo, con la asistencia de los patronos y sindicatos de la misma industria, y sea sancionado por el Ejecutivo, continúa teniendo aplicación el contrato colectivo. (Arts. 406 y 416). Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. Sala, Tesis 47, págs. 58 y 59.

El fundamento legal de ésta acción lo encontramos en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo el cual señala que pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabaja-

dores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

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

E) ACCION DE FIRMA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:

El artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo define el reglamento interior de trabajo como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Este reglamento se refiere a peculiaridades de trabajo, 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 períodos de descanso durante la jornada; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, máquinas, aparatos y útiles de

trabajo; días y lugares de pago; indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes; labores insalubres o peligrosas, que no deben desempeñar las mujeres y los menores; tiempo y forma en que los trabajadores se deben someter a los exámenes médicos, previos o periódicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; permiso y licencia, así como disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. A este respecto la ley dispone que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días y el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

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

Para la formulación del reglamento, la ley dispone en su artículo 424 de la ley de la materia que se deben de observar las siguientes normas:

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

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

III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

Por lo que hace a la forma de operación de esta acción la ley en su artículo 892 señala que sólo se tramitará mediante procedimiento especial; la acción comprendida en la fracción IV del artículo anteriormente transcrito y que se refiere a subsanar o revisar disposiciones de un reglamento ya establecido, sin embargo, la ley omite señalar el procedimiento a seguir para obligar a los trabajadores y patronos a celebrar el reglamento interior de trabajo por renuencia de alguno de ellos o porque no se pongan de acuerdo sobre su redacción.

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

Cabe señalar que en la práctica esta acción no se dá, puesto que realmente es un instrumento que hasta cierto punto, interesa más al patrón que con su solo establecimiento está en posibilidad de imponer las correcciones disciplinarias y procedimientos para las mismas.

Creemos que fué un error del legislador establecer el procedimiento para el caso de renuncia de alguna de las partes a celebrar el reglamento, pero por lo demás, el establecimiento de este reglamento es necesario para completar el contrato colectivo o el contrato-ley, aunque en la práctica procesal no se ha hecho uso de ella, por lo que resulta hasta cierto punto, inoperante.

F) ACCION PARA LOGRAR LOS PROPOSITOS DEL ARTICULO 450 POR MEDIO DE HUELGA: Huela, de acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 440, es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

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

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

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

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

3.- Que tenga por objeto alguna o algunas de las causas establecidas en el artículo 450 de la ley laboral.

Analizando cada uno de éstos presupuestos tenemos lo siguiente:

1.- La Coalición, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus interé-
ses comunes, de acuerdo a la definición de que este grupo nos
da la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 355 y, debemos en-
tender por ello, que dicha coalición debe existir antes de la
constitución de un sindicato o del emplazamiento a huelga.

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

2.- Suspensión de trabajos, es decir, que la huel-
ga debe constreñirse exclusivamente al mero acto de suspender
los trabajos en la empresa o establecimiento, tal y como lo dis
pone el artículo 443 de la ley.

3.- Tener por objeto las causas del artículo 450
de la ley, que dice que la huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos fac
tores de la producción, armonizándo los derechos del trabajo
con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración
del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al termi
nar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto
en el capítulo III del título séptimo;

III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

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

V. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

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

Analizando éstas fracciones obtenemos las siguientes observaciones:

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

Hemos de considerar, independientemente de las discusiones doctrinales, que los dos factores de la producción a los cuales quiso referirse el legislador son el capital y el trabajo y, que la huelga es un fenómeno concreto que ocurre dentro de una empresa, por lo tanto, se requiere concretar el desequi-

librio entre el capital y el trabajo, para sostener que éstos factores de la producción están representados en cada caso, por determinado patrón y por los trabajadores que laboran a su servicio, puesto que en muchas ocasiones los sindicatos han desvirtuado el fin de ésta fracción y la utilizan como causal sin que en realidad tenga fundamento, en virtud de que el equilibrio a que hacen referencia tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo, es el que debe existir entre una empresa determinada y sus obreros, y no entre éstos y las condiciones generales de la vida en el país, en un momento dado.

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

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

Las fracciones II y III señalan como objetivo de la huelga, obtener del patrón o patrones la celebración del contra

to colectivo o del contrato-ley, o la revisión de cada uno.

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

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

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

En este sentido, creemos que el legislador equivocó la redacción de ésta fracción, puesto que sería ilógico con la

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

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

La fracción IV del artículo 450 se refiere a la causal de cumplimiento del contrato colectivo o contrato-ley, en las empresas o establecimientos en que se hubiesen violado.

Si la celebración de cualquiera de estos contratos es necesaria para lograr un equilibrio entre los factores de producción, cualquier acto del patrón que tienda a contravenir al-

guna de las obligaciones del contrato, romperá ese equilibrio y dará nacimiento a la acción de huelga, pero siempre y cuando sea de actos que tiendan a evitar la protección que el derecho colectivo otorga respecto de los derechos individuales, o sea que dicha violación sea de naturaleza colectiva.

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

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

Consideramos, al igual que distinguidos tratadistas, que la huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, puesto que no tiene por objeto resolver un conflicto entre los traba--

jadores que declaren la misma a su patrón, sino: testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga.

Finalmente la fracción VII, se refiere a la revisión de contratos colectivos o contratos-ley, los cuales deberán ser revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

Siguiendo con nuestra clasificación de las acciones en el derecho del trabajo, ahora nos corresponde el estudiar a las acciones colectivas de los patrones.

IV.- ACCIONES COLECTIVAS DE LOS PATRONES: Son aquellas que les corresponde ejercitar a las coaliciones o sindicatos de patrones y, aunque se encuentran consignadas en la ley, en la práctica no resultan efectivas por que el derecho colectivo del trabajo es un instrumento de ataque de la clase trabajadora, en tanto que resulta un medio tibio de defensa para el sector patronal.

Aunque en la práctica no se acostumbra, los patrones también pueden ejercitar las siguientes acciones:

A) Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, artículos 397, 399 y 399 bis de la ley laboral.

B) Otorgamiento del Reglamento Interior de Trabajo, artículo 422 de la ley.

C) Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo, artículo: 426 de la ley laboral.

D) Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo, artículos 427 al 432 de la ley.

E) Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, artículos 433 al 439 de la ley.

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

De acuerdo a lo anterior, nos ocuparemos de la Suspensión y Terminación Colectiva de las relaciones de trabajo, como acciones colectivas de los patrones, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

D) ACCION DE SUSPENSION 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 a todas las relaciones de trabajo, aunque también puede darse sobre una parte de la empre

sa o establecimiento.

El artículo 427 de la ley laboral, señala que 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 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 aquellas sean indispensables.

Analizando cada una de las fracciones anteriormente transcritas, tenemos:

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

Respecto a la muerte o incapacidad del patrón, creemos que el legislador quiso tratar aquellos casos en los que el patrón dirige por sí mismo las labores de su negociación y, por ello a su fallecimiento, prácticamente queda afectada la dirección de la empresa y trabajo, siéndole así obligada la suspensión del mismo.

Por lo que hace a ésta fracción, la ley indica que para estos casos el patrón o sus representantes están obligados a dar aviso de la suspensión a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que éstas, previo procedimiento especial, con sujeción a los artículos 892 al 899 de la ley laboral, aprueben o desapruében la misma.

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

La fracción III, se refiere al exceso de producción, a ésta clase de suspensión se les da el nombre en la práctica procesal de Paros, y existe jurisprudencia que sostiene su licitud, para éste caso el patrón deberá, previamente a la suspensión, obtener la autorización de la Junta a través del planteamiento de un conflicto colectivo de naturaleza económica.

Respecto a las fracciones IV y V, éstas se refieren a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada y a la falta de fondos y a la imposibilidad de obtenerlos si se comprueba plenamente por el patrón, para éstos casos también el patrón, antes de llevar a cabo la suspensión, deberá obtener de la Junta la autorización correspondiente por medio de un conflicto colectivo de naturaleza económica, rindiendo todas las pruebas conducentes para acreditar los fundamentos de su petición.

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

En cuanto a la fracción VI, ésta se refiere a la falta de suministros por parte del Estado, de las sumas a que se haya obligado a entregar a empresas con las que contrató trabajos o servicios, siempre que éstos fondos sean indispensables y aquí, también previamente a la suspensión, se requiere de la autorización de la Junta a través de los procedimientos especia-

les a que se refieren los artículos 892 y siguientes.

Esta acción puede ejercitarse para que la suspensión afecte a toda una empresa o establecimiento, o a una parte de ellos y, para éste último caso, se ordena tener en cuenta el es calafón de los trabajadores, a fin de suspender a los de menor antigüedad, como lo establece el artículo 428 de la ley de la materia.

La Junta, una vez que autorize la suspensión, fijará las indemnizaciones que se preveen a los trabajadores, según el artículo 430, tomando en cuenta entre otras cosas el tiempo pro bable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que los obreros encuentren otra ocupación, pero ésta indemnización no podrá ser mayor de un mes de salario.

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

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

2.- Si las causales son las de las fracciones III, IV y V, la suspensión deberá tramitarla el patrón a través del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica que son aquellos que tienen por objeto la modificación o implan- tación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión

o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, siempre que la propia ley no señale específicamente otro procedimiento.

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

Sin embargo, tratándose de las fracciones III, IV y V, que se tramitan como conflictos colectivos de naturaleza económica, observamos que los trabajadores pueden detener éste trámite ejerciendo el derecho de huelga, puesto que el artículo 448 de la propia ley, dice que el ejercicio de la huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta, salvo que la huelga tenga por objeto apoyar otra, por lo cual nos encontramos con la situación de que en la práctica procesal, es raro ver un caso de este tipo por la absurda traba que consagra el artículo mencionado y que va en contra de los derechos de los patrones, por lo que en nuestra opinión consideramos que debería ser suprimido éste artículo para permitir la resolución del conflicto planteado.

E) ACCION DE TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: La terminación colectiva de las relaciones de trabajo es la consecuencia derivada del cierre de las empresas o establecimientos ó de la reducción definitiva de sus trabajos.

Para ejercitar ésta acción, se requiere de los patrones lo siguiente:

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

2.- Que el patrón demande ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje dicha terminación.

Comentaremos éstos presupuestos 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 y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva.

IV. Los casos del artículo 38; y

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

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

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

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

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

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

Tratándose de las fracciones I, III y V, es decir,

fuerza mayor o caso fortuito, agotamiento de la materia o quiebra o concurso, con fundamento en los artículos 892 y siguientes, mediante los procedimientos especiales, con la aclaración de que el procedimiento en las fracciones I y V se iniciará después de que se haya realizado la terminación, para que la Junta la apruebe o desapruebe; 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 in-costeabilidad, el patrón demandará la terminación de la relación laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica de acuerdo a los artículos 900 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

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

Si el patrón ejercita la acción para reducir el personal, se tendrá en cuenta el escalafón para que sea reducido el personal de menor antigüedad y, si la reducción se deriva de la implantación de maquinaria o procedimientos nuevos, el patrón deberá demandar la misma, a la tramitación de procedimientos especiales, con la salvedad de que para el caso de que la Junta autorize, los trabajadores reajustados tendrán derecho a una

indemnización de cuatro meses de salarios más veinte días de sa-lario por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si ésta es mayor, más la prima de antigüedad.

Consideramos también, que fué un acierto del legislador ésta acción, pero al igual que la anterior, es incorrecto que si se ejercita por incosteabilidad a través del procedimien-to para conflictos colectivos de naturaleza económica, que los trabajadores puedan detener el procedimiento con un emplazamien-to a huelga que, necesariamente, trae como consecuencia la cont-tinuación de las labores lo cual puede ser perjudicial para los trabajadores, pues es posible que se dé el caso de que dada la incosteabilidad y la prosecución de las labores por el emplaza-miento, los trabajadores alcancen un importe menor al que legal-mente les corresponde como indemnización, puesto que el patrón tendría que financiar con esos recursos la continuación de las labores.

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

CAPITULO V

LA ACCION EN EL DERECHO LABORAL

En virtud de ser la vida humana una vida de relación, cuto desarrollo se da en sociedad, ya sea para alcanzar un propósito independiente o un objetivo común, por medios encontrados u opuestos o a través de un esfuerzo también común, provoca como consecuencia de ello, el nacimiento a inevitables conflictos, los cuales pueden ser resueltos de dos formas: uno, es la lucha entre las partes en pugna hasta el triunfo de alguna de ellas lo grado por la presión de una fuerza mayor y, el otro, es la imposición a las partes de un elemento superior que fije los límites de la conducta de cada una.

De ahí que con la evolución de la humanidad se hace ne cesario establecer medios para solucionar la ya conflictiva vida social, los cuales los podemos clasificar en tres grupos:

I. Autotutela

II. Autocomposición

III. Heterocomposición.

La Autotutela, es la primera forma de solución de la conflictiva social, caracterizándose por ser egoísta y primitiva. En ésta, el más fuerte o el más hábil impone por su inteligencia, por su destreza, por su habilidad, la solución al contrario.

La Autocomposición surgió, indudablemente, por una evolución humana existiendo ya un alejamiento del primitivismo. En la autocomposición al encontrar las propias partes en conflicto la solución de éste, a través del pacto, de la renuncia, o del reconocimiento de las pretensiones de la parte contraria, resulta que están ya ante una forma altruista, más humanizada de solución de estos conflictos.

Finalmente, la Heterocomposición es la forma más evolucionada e institucional de solución de la conflictiva social. Aquí, la solución viene dada de fuera, por un tercero ajeno al conflicto e imparcial.

No obstante la breve explicación de cada uno de los medios de solución de los conflictos, para efectos de lograr una mejor comprensión de cada uno de ellos, procederemos a continuación a analizarlos en forma más amplia para establecer los alcances jurídicos que tienen ya en forma individualizada.

5.1 LA AUTOTUTELA

La autotutela o autodefensa, consiste en la imposición de la pretensión propia en perjuicio del interés ajeno.

Es, como dice Alcalá-Zamora, un medio de solución egoísta, en contraposición a la autocomposición, que implica la renuncia a la pretensión propia o la aceptación de la contraria, por lo que la califica de altruista.⁽⁵⁵⁾

También expresa el autor citado que: " La autodefensa se caracteriza porque uno de los sujetos en conflicto..., y aun a veces los dos, como en el duelo o en la guerra, resuelven o intentan resolver el conflicto pendiente con el otro, mediante su acción directa, en lugar de servirse de la acción dirigida hacia el Estado a través del proceso ".⁽⁵⁶⁾

Lo que distingue a la autotutela es la ausencia de un tercero ajeno a las partes y la imposición de la decisión por una de ellas a la otra.

(55) Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto. Proceso, autocomposición y autodefensa. México. UNAM. 1970. pág. 13

(56) Ibidem. pág. 50.

Actualmente, una vez que el Estado ha asumido como propia y exclusiva la función de solucionar, mediante el proceso y en ejercicio de la jurisdicción, los conflictos de trascendencia jurídica, ha quedado prohibida la autotutela.

El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho; y señala, así mismo, que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.

El anterior precepto constitucional prohíbe, por un lado, la autotutela o autodefensa; pero, en contrapartida, reconoce el derecho que todas las personas tienen a que se les administre justicia, es decir, el derecho a acudir ante los tribunales, con el objeto de que éstos solucionen, por medio del proceso, los conflictos de intereses jurídicamente trascendentes.

La prohibición de la autotutela tiene protección penal; el artículo 226 del Código Penal Federal y del Distrito Federal tipifica el delito de "ejercicio indebido del propio derecho", considerando como tal el "hacer efectivo un derecho o pretendido derecho", empleando violencia. El hacerse justicia por sí mismo también puede implicar la comisión de otros delitos.

Sin embargo, el Estado no puede llegar a la prohibición total o absoluta de la autotutela, toda vez que existen

situaciones en las que la tutela del derecho exige su defensa o ejercicio inmediatos por su titular, sin que pueda esperar la intervención de los tribunales. Así, tenemos las siguientes formas autotutelares, que no son todas las reglamentadas y toleradas por el Estado, sino sólo algunas de las más importantes que contempla nuestra legislación.

a) La tutela puede funcionar como una respuesta a un ataque precedente: En éste grupo se encuentran la legítima defensa, la que se presenta cuando alguien, actuando en defensa de su persona, de su honor o de sus bienes, o de la persona, honor o bienes de otro, repele una agresión actual, violenta, sin derecho, y de la cual resulte un peligro inminente. (artículo 15 fracción III, del Código Penal.)

En el plano internacional, se señala que el único caso en que es válido que un Estado utilice la guerra, es cuando lo hace en legítima defensa, es decir, para repeler una agresión armada de otro Estado.

b) Cuando la autotutela se manifiesta como el ejercicio personal o directo de un derecho subjetivo, sin que su titular haya sufrido previo ataque. En ésta categoría se ubican: el estado de necesidad y el ejercicio de un derecho, que son causas de licitud que excluyen la antijuricidad de una conducta tipificada penalmente (artículo 15 fracciones IV y V del código penal; el derecho de retención (artículos 810 fracción II, 2286, 2287, 2328, 2445, 2579, 2644 y 2669 del código civil para el Distrito Federal); la persecución de abejas (artículo 872 del código civil para el Distrito Federal); el corte de ramas y raíces

de árboles del predio vecino que se extiendan al propio (artículo 848 del código civil para el Distrito Federal); y la caza de animales ajenos que causen daños en el fundo propio (artículos 865 y 866 del código civil para el Distrito Federal).

También dentro de éste grupo se incluyen el robo de famélico (artículo 379 del Código Penal); y el despido de los trabajadores por los patrones. La fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional permite, de manera implícita, que los patrones que los patrones puedan despedir a sus trabajadores sin tener que seguir previamente un proceso ante los tribunales, en el que se acredite la causa legal de la rescisión del contrato o la relación de trabajo. Cuando el despido o rescisión se haya llevado a cabo sin causa justificada, el precepto constitucional otorga al trabajador la opción para elegir entre dos clases de pretensiones: la de reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente el cumplimiento del contrato o la relación de trabajo, con la consecuente reinstalación en su puesto de trabajo; o bien, la de demandar ante dicho tribunal el pago de una indemnización por el importe de tres meses de salario y las demás prestaciones que le correspondan.

Es evidente que el despido que hace el patrón de un empleado es una autotutela, pues a través de dicho despido el patrón impone su pretensión propia en perjuicio del interés del trabajador, ya que decide, por sí, la rescisión del contrato o de la relación de trabajo. Aunque el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo impone al patrón el deber de comunicar por escrito al trabajador la causa del despido, la decisión para rescindir la relación se mantiene, en principio, en

manos del patrón. Sólo hasta el momento en que el trabajador despedido formule su pretensión de reinstalación (cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo) o de indemnización, la decisión del patrón será sometida a la revisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que, con base en las pruebas aportadas determinará si el despido fue o no justificado, y en este último caso, condenará al patrón a satisfacer la pretensión formulada por el trabajador, en los términos de ley.

c) Cuando la autotutela se presenta como el ejercicio de facultades atribuidas al mando para hacer frente a situaciones de excepción: En este subgrupo se encuentran las facultades que se otorgan a los capitanes de los buques en alta mar o en aguas extranjeras para ordenar deliberada y directamente hacer gastos extraordinarios o realizar cualquier acto que produzca daños al buque o a su cargamento, para salvarlos de un riesgo conocido y real; es decir, para ordenar lo que se conoce como avería gruesa o común (artículo 256 de la Ley de Navegación y Comercio Marítimos).

Se ubican también en éste subgrupo el cumplimiento de un deber y la obediencia jerárquica, que son causas de licitud que eliminan la antijuricidad de una conducta típica a la luz del derecho penal (artículo 15 fracciones V y VII del Código Penal).

d) Cuando la autodefensa se expresa como el ejercicio de una potestad de uno de los sujetos en litigio: En este subgrupo se encuentran la facultad disciplinaria, que se confiere a la administración pública para imponer, por sí misma, san-

ciones administrativas (apercibimiento, amonestación, suspensión, sanción económica e inhabilitación temporal) a los servidores públicos que incumplan con sus obligaciones (artículos 113 Constitucional, 47, 53 y 56 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos).

e) Cuando la autotutela se contempla como un combate entre partes enfrentadas, que fían a la fuerza y no a la razón la decisión de sus diferencias: En ésta categoría se señalan el duelo, que en el código penal no es considerado como una circunstancia excluyente de responsabilidad, sino sólo como una atenuante de la pena aplicable a los delitos de lesiones y homicidio (artículos 297 y 308, respectivamente); así como la guerra, la cual solo se permite cuando se hace en legítima defensa frente a un ataque armado de otro Estado.

f) Por último, cuando la autotutela es utilizada como un medio de presión o de coacción sobre la contraparte para lograr el prevalecimiento de los propios intereses: En éste grupo se señala a la Huelga o suspensión de labores, que es un medio legítimo de presión que otorgan a los trabajadores las fracciones VII y VIII del artículo 123, apartado A, de la Constitución, para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La fracción X del apartado B del mismo artículo autoriza la huelga de los trabajadores al servicio del Estado, solo para cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que dicho artículo les consagra.

Por su parte, a los patronos se les otorga el derecho

de hacer páros, cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para tener los precios en un límite costeable, previa aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. También se menciona dentro de éste subgrupo a la cláusula de exclusión por separación, en virtud de la cual, la asociación de los trabajadores puede solicitar al patrón que separe de su trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados de aquélla (artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo).

Es evidente que esta especie de autotutela, que permite que por una decisión del sindicato se prive a un trabajador de su empleo. sin que se le dé la oportunidad de defenderse en juicio, atenta contra el derecho a la libertad de asociación sindical, el derecho al trabajo y el derecho de defensa en juicio (artículos 123, primer párrafo y fracción XVI y 14, segundo párrafo de la Constitución).

5.2 LA AUTOCOMPOSICION

La autocomposición es un medio de solución parcial, porque proviene de una o de ambas partes en conflicto. La autocomposición es unilateral cuando proviene de una de las partes, y bilateral cuando tiene su origen en ambas partes. Pero, a diferencia de la autodefensa, la autocomposición no consiste en la imposición de la pretensión propia en perjuicio del interés ajeno, sino, por el contrario, en la renuncia a la propia pre-

tensión o en la sumisión a la de la contraparte.

Las especies de la autocomposición son: el desistimiento, el perdón del ofendido, el allanamiento y la transacción. Las tres primeras tienen carácter unilateral y la última, bilateral.

5.2.1 DESISTIMIENTO

El desistimiento puede ser definido como una renuncia procesal, de derechos o de pretensiones. Existen tres tipos de desistimiento que son los siguientes:

a) Desistimiento de la Demanda: Es una actitud del actor por la que retira el escrito de demanda, antes de que ésta haya sido notificada al demandado. En éste caso la relación procesal aún no ha surgido.

b) Desistimiento de la Instancia: Es cuando el demandado ya ha sido llamado a juicio y entonces, se requerirá su consentimiento expreso para que surta efectos el desistimiento del actor.

c) Desistimiento de la Acción: Es una renuncia del derecho o de la pretensión, caso en el cual éste desistimiento prospera aún sin el consentimiento del demandado.

Este tipo de desistimiento proporciona una solución

definitiva a la controversia, ya que la parte actora no podrá formular de nuevo la acción desistida.

5.2.2 PERDON DEL OFENDIDO

Semejante al desistimiento de la acción, por sus efectos sobre el contenido del proceso y sobre el proceso mismo, es la institución conocida como perdón del ofendido en los delitos que se persiguen por querrela. En el derecho procesal penal se distingue entre los delitos que deben ser perseguidos por querrela. La denuncia es el acto por medio del cual cualquier persona, haya o no sido afectada por los efectos del delito, da parte a la autoridad para la investigación de los hechos; una vez presentada la denuncia, la autoridad será la encargada de cumplir de oficio, sus funciones de averiguar y, en su caso, ejercer la acción penal, sin que la voluntad del denunciante tenga legalmente relevancia alguna para suspender ni para poner término al proceso promovido.

La querrela, también consiste en hacer del conocimiento de la autoridad la comisión de hechos que puedan llegar a constituir algún delito; pero sólo puede ser presentada por la persona afectada por el delito, es decir, por el ofendido (o por su representante), y debe contener la expresión de voluntad de aquél para que se sancione a el o a los responsables. Se considera que debe prevalecer el interés del ofendido, por lo que sólo se debe proceder contra el probable responsable, cuando lo solicite el propio ofendido.

El querellante conserva un poder dispositivo sobre el proceso, pues su perdón extingue la pretensión punitiva, se debe conceder antes de que se pronuncie sentencia de segunda instancia y el inculpaado no se oponga a su otorgamiento.

5.2.3 ALLANAMIENTO

El allanamiento es una conducta o acto procesal que implica el reconocimiento por el demandado o por quien resiste en el proceso, a las pretensiones de quien acciona. Cuando el demandado se allana, se somete a la pretensión de la otra parte no opone ninguna resistencia frente a aquélla, no se manifiesta realmente un litigio.

El sometimiento del demandado a las pretensiones del actor, no presupone necesariamente el reconocimiento de la procedencia legal de la acción intentada.

El allanamiento, como el desistimiento, constituye un acto de disposición de derechos, por lo que sólo podrá tener eficacia cuando se haga sobre derechos renunciables.

5.2.4 TRANSACCION

La transacción es la figura característica de autocomposición bilateral, es decir, es un negocio jurídico a través del cual las partes encuentran mediante el acuerdo de volunta-

des, la solución de la controversia o del litigio; debe implicar una renuncia o concesión equilibrada y razonable de cada parte.

La forma más apropiada para llevar a cabo la transacción, la que ofrece mayores garantías, es la del convenio judicial, que es aquel que las partes celebran dentro de un proceso o juicio, con la aprobación del juzgador.

La transacción, al igual que el desistimiento y el allanamiento, es un acto de disposición de derechos, o, al menos, de pretensiones litigiosas, por lo que solo puede recaer sobre derechos renunciables. Por este motivo no pueden ser objeto de transacción: el estado civil de las personas, la validez del matrimonio, el delito, el dolo y la culpa, el derecho de recibir alimentos y los derechos que deriven de una sucesión futura o de un testamento antes de ser visto.

En conclusión, los medios de solución autocompositiva sí excluyen al proceso, ya sea evitando que éste surja -cuando aquéllos se utilizan antes de que se promueva-, o ya sea extinguiéndolo, en forma anticipada -cuando dichos medios se hacen valer en el curso del proceso-. En este último caso, los medios de solución autocompositiva funcionan como modos anormales de terminación del proceso, ya que impiden que éste continúe y que termine en forma normal, por medio de una sentencia que decida la controversia.

5.3 LA HETEROCOMPOSICION

En la heterocomposición, la solución al conflicto es calificada de imparcial, porque no va a ser dada por las partes, sino por un tercero ajeno al litigio o al problema, un tercero que no tendrá interés propio en la controversia.

Dentro de ésta forma evolucionada e institucional de solución de la conflictiva social, se encuentran las figuras de la mediación, la conciliación y el arbitraje; las cuales a continuación procederemos a analizarlas brevemente.

5.3.1 MEDIACION

La función del tercero ajeno a la controversia, puede limitarse a establecer la comunicación, la negociación entre las partes, para tratar de resolver el conflicto. En éste caso, el tercero será simplemente un mediador, que al establecer esta comunicación entre las partes, hace posible que éstas puedan llegar a un acuerdo. A la función que desempeña éste tercero se le denomina mediación.

5.3.2 CONCILIACION

Es cuando el tercero ajeno a la controversia, asume un papel más activo, consistente en proponer a las partes alternativas concretas para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias. Aquí, el tercero asume el papel de conciliador y a su función se le denomina conciliación.

El conciliador no se limita a mediar entre las partes, sino que les debe sugerir posibles soluciones para que puedan llegar a un convenio entre ellas, cuya adopción queda sujeta, en todo caso, a la voluntad de las partes.

De ahí que, el conciliador para desempeñar eficientemente su función, es indispensable que conozca la controversia de que se trate, a fin de que esté en condiciones de proponer alternativas razonables y equitativas de solución.

En la conciliación, al igual que en la mediación, la solución del litigio depende, finalmente, de la voluntad de las partes.

5.3.3 ARBITRAJE

El arbitraje es la existencia de un acuerdo entre las partes para solucionar su desacuerdo, su litigio, a través de un tercero ajeno a la controversia al que se denomina árbitro, el cual no se va a limitar a proponer la solución a las partes, si

no que va a disponer dicha solución a través de una resolución obligatoria para las partes, a la que se conoce como laudo.

Sin embargo, para que el arbitraje pueda funcionar es necesario que previamente las partes hayan aceptado, de común á cuerdo, someterse a este medio de solución.

El acuerdo previo de las partes, al que se suele denominar genéricamente acuerdo arbitral, puede revestir la forma de una cláusula arbitral, que es una estipulación contenida dentro de un contrato principal, en la cual las partes contratantes manifiestan su voluntad de que, si llega a surgir algún conflicto sobre la interpretación o aplicación del contrato; aquél sea resuelto por medio del arbitraje. En este caso, el acuerdo sólo es una cláusula dentro de un contrato, que se conviene antes de que surja el litigio, precisamente para prever su medio de solución. Pero el acuerdo también puede manifestarse a través de un compromiso arbitral, que es un convenio principal que celebran las partes para someter un litigio presente al arbitraje. En ambos casos, es la voluntad de las partes la que hace posible que el litigio se sujete a la decisión del árbitro; pero una vez celebrada la cláusula compromisoria o el compromiso arbitral, la sujeción de las partes al arbitraje y al laudo ya no depende, de nueva cuenta, de su voluntad; después del acuerdo arbitral, la sumisión al arbitraje y el acatamiento del laudo resultan obligatorios para las partes.

CONCLUSIONES

El Derecho del Trabajo como un derecho social, nace en nuestro país como consecuencia de la lucha de clases.

El aspecto económico dentro de la doctrina laboral tiene dos puntos de partida: por un lado, busca el bienestar económico del trabajador y, por el otro, el progreso industrial y económico del país.

Siendo el derecho del trabajo la principal manifestación del Derecho Social, la acción laboral consecuentemente es de naturaleza social.

Los tribunales laborales no son proteccionistas de la clase trabajadora ya que no se puede impartir justicia y proteger al mismo tiempo.

La denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje, no está acorde con la función que éstas desempeñan, puesto que funcionan como tribunales y no como juntas.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales especiales, pero sí especializados.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribu-

nales de equidad, son tribunales de derecho en virtud de que su resolución se basa en el resultado de un proceso jurisdiccional.

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.

La Acción de Rescisión por causas imputables al patrón tiene la misma finalidad, y además, la de proteger la dignidad y el respeto a la persona del trabajador.

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

Los patrones tienen también acciones que ejercitar 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 excep-

ción, de acuerdo con el criterio de la Corte, y por lo que hace a la de cumplimiento de obligaciones, creemos que es inoperante, puesto que si el trabajador incumple con sus obligaciones, incurre en causal de rescisión y, por lo tanto, el patrón lo separará de su empleo.

Las Acciones Colectivas de los Trabajadores como son: 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 de 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.

Los patronos 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 lograr con ello, la equidad que todo derecho debe tener.

Cuando el trabajador demanda ante la Junta, además de Indemnización Constitucional, el pago de veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, al ser acciones contradictorias, la Junta por economía procesal deberá desechar

de plano y de entrada dicha reclamación de los veinte días por cada año de servicios, debiéndosele otorgar a dicha Junta la facultad expresa en la ley para realizar dicho desachamiento.

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

La acción de firma de contrato colectivo tiene una gran trascendencia jurídica, pero desgraciadamente en muchos casos sirve únicamente para que los sindicatos le saquen dinero a las empresas, ya que muchos de estos emplazamientos a huelga por firma de contrato los hacen sin tener o representar el mayor interés profesional de los trabajadores y con el único fin de que los patrones les ofrezcan determinada cantidad de dinero y ante esto se desistan de dicho pliego.

BIBLIOGRAFIA

- ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, Autocomposición y Autodefensa. México. UNAM. 1970
- ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. 13a. ed. México. Editorial Porrúa. 1980.
- BARTOLINI FERRO, A. Presupuestos de la Teoría del Proceso. Argentina. Editorial Arayú. 1953.
- BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. México. Editorial Cárdenas. 1977.
- BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Tomo II. México. Editorial Cárdenas. 1969.
- CASTILLO LARRAÑAGA, José y De Pina Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. 13a. ed. México. Editorial Porrúa. 1979.
- COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires. Revista de Derecho Privado Editores. 1942.
- CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Traducción de E. Gómez Urbanesa. Madrid (España). Revista de Derecho Privado Editores. 1954.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. México. Editorial Porrúa. 1985.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. México. Editorial Porrúa. 1980.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 12a. ed. México. Editorial Porrúa. 1990.

DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. México. Editorial Botas. 1952.

DEVEALI L., Mario. Lineamientos del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. Editorial T.E.A. 1956.

FLORIS MARGADANT, Guillermo. El Derecho Privado Romano. 13a. ed. México. Editorial Esfinge. 1985.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 43a. ed. México. Editorial Porrúa. 1992.

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. 2a. ed. México. UNAM. 1979.

GUERRERO L., Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 11a. ed. México. Editorial Porrúa. 1980.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social. 3a, ed. México. Editorial Porrúa 1980

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 13a. ed. México. Editorial Porrúa. 1981.

_____. Tratado de las Acciones Civiles. México. Editorial Porrúa. 1991.

_____. Historia Del Derecho Procesal Civil Mexicano. México. UNAM. 1962.

PIETRO CASTRO, Leonardo. Exposición del Derecho Procesal Civil de España. España. s.e. 1946.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. México. Grupo Editorial S.A. 1979.

ROCCO, Ugo. Derecho Procesal Civil. México. s.e. 1939.

Scialoja, Vittorio. Procedimiento Civil Romano. Buenos Aires. Ediciones Jurídicas Europa, América. 1954.

SERRA ROJAS, Andrés. Teoría General del Estado. 10a. ed. México. Editorial Porrúa. 1991.

STAFFORINI, Eduardo R. Derecho Procesal Social. Buenos Aires. Editorial Tipográfica. 1955.

TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. México. Editorial Velux. 1972.

TRUEBA URBINA, Alberto. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980. México. Editorial Porrúa. 1981.

_____. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 5a. ed. México. Editorial Porrúa. 1970.

TRUEBA URBINA, Andrés. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. México. Editorial Porrúa. 1965.

LEGISLACION:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 91a. ed. México. Editorial Porrúa. 1991.

Código Civil para el Distrito Federal. 59a. ed. México. Editorial Porrúa. 1991.

Código Penal para el Distrito Federal en materia de Fuero Común y para toda la República en materia de Fuero Federal. 48a. ed. México. Editorial Porrúa. 1991.

Ley Federal del Trabajo. 73a. ed. México. Editorial Porrúa. 1994.