



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
ACATLAN

EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

GRACIELA GRADOS SANCHEZ

MEXICO, D. F.

1980

H-0018222



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

A MI UNIVERSIDAD ENEP - ACATLAN

Donde cursé la carrera de Derecho,
formándome un porvenir y ampliando
mi criterio para la vida diaria,
aplicando la justicia y la verdad
de la ley.

Gracias a esta querida Institución,
Máxima Casa de Estudios.

A MIS PADRES

Con agradecimiento, por la gran ayuda moral que me brindaron en esos momentos que toda persona necesita para seguir por el difícil sendero de la vida; siendo ellos mi símbolo de superación y honestidad.

A MIS HERMANOS

Gracias por sus consejos, que me sirvieron para lograr uno de mis objetivos.

A MI ASESOR: LIC. FRANCO CARRENO GARCIA

Por el estímulo y enseñanzas que me brindó, patentizándole mi gran admiración y respeto por ser una persona tan especial, que día a día renueva sus conocimientos, siendo el reflejo para todo aquél que sienta el ímpetu de la superación. Gracias.

A MIS MAESTROS

Por ser figura principal y base sólida en toda enseñanza; siendo guías del estudiantado, proyectándonos ese gran saber, en el cual debemos ver a un ser lleno de emociones, alegrías y consejos para el alumno, convirtiéndose en un amigo más.

Lic. Carlos Díaz de León Fleury
Lic. Rogelio Díaz del Castillo
Lic. Ernesto Patiño Anitúa
Lic. Alcides del Torno Abreu
Lic. Virgilio Muñoz Pérez
Lic. Alfredo Hernández González
Lic. Raúl Rodríguez Navarro

gracias de su alumna y amiga

A COLABORADORES Y DEMAS MAESTROS

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS

Por la amistad sincera que me
brindaron y por esos momentos
que llenan la vida tan bonita
de estudiante; aparte del apren-
dizaje, momentos de convivencia
que hoy o algún día recordaré
con sonrisas y anécdotas que for-
maron mi vida estudiantil.

C O N T E N I D O

	pág.
INTRODUCCION	1
I CONCEPTO DEL DERECHO SOCIAL	1
II ORIGEN DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO	4
III CLASIFICACION DE LOS ORIGENES DEL TRABAJO	11
IV LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO	18
V EL ABITRAJE EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO	23
VI ACCIONES DEL TRABAJO	37
VII ACCION PROCESAL DEL TRABAJO	50
VIII ACUMULACION DE ACCIONES	56
IX ACCIONES CONTRADICTORIAS	58
X LOS SUJETOS DEL PROCESO DEL TRABAJO	67
XI JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION	80
XII JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION	83
XIII JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	84
XIV LA PRESCRIPCION	87
XV LAS PARTES EN EL PROCESO DEL TRABAJO	92
XVI LOS PROCEDIMIENTOS EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	95
CONCLUSIONES	105
BIBLIOGRAFIA	1

M-0018222

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

El fin de una tesis es hacer un recuento de toda la labor realizada en la carrera de Derecho y en sí de un tema a investigar dando una resolución según nuestro criterio o simplemente, hacer patente dicho trabajo de investigación.

Yo tuve una motivación más grande en hacer ésta; me interesa y me preocupa de un modo especial los problemas laborales, lo cual lo componen la clase trabajadora integrada por obreros, jornaleros, empleados públicos, privados, domésticos, artesanos y en general a todos aquellos que prestan un servicio subordinado a una persona física o moral dependiendo de un salario.

Quiero ocuparme en este informe del procedimiento en materia del trabajo, haciendo hincapié que la clase trabajadora tiene graves problemas ya que son una realidad presente.

Como una realidad actual, la clase trabajadora debe

ser objeto permanente de un gran análisis y preocupaciones, es por eso que la carrera de Abogado requiere de una gran vocación y en ocasiones un tanto de espíritu de sacrificio, es por éstas razones que al elegirla se debe sentir dentro de sí el deseo vehemente de abrazar esta carrera, debemos estar conscientes de la gran responsabilidad que tenemos en nuestras manos.

El auténtico Abogado lo es en la práctica y fuera de ella, siempre a todas horas, constantemente, hasta en el esparcimiento de la intimidad y más aún en los momentos recónditos de la meditación, entusiasmos e inevitables decisiones.

La responsabilidad para la resolución de grandes problemas obreriles, corresponde a la aplicación correcta de la ley proteccionista de la clase trabajadora. La función del Abogado es insustituible en la comunidad humana, de ahí su grandeza y su responsabilidad apoyadas una y otra en la capacidad profesional y en la dignidad personal.

La ética personal, alcanza valor sólo cuando se ma-

nifiesta en la suma de actos que constituyen la conducta
este hecho ejemplo diario, es la mayor, la única manera
de transmitir el contenido ético de la abogacía.

"LAS PALABRAS MUEVEN, EL EJEMPLO ARRASTRA"

I

CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL

Radbruck es el profesor que viene a dar cuerpo a esta doctrina que tiene una influencia en la evolución del pensamiento jurídico.

Es posible la existencia de un estatuto jurídico de nuevo tipo que no sea ni derecho público ni derecho privado, sino la formación de una nueva realidad a saber del Derecho Social del porvenir.

El derecho social ha abierto un camino en la distinción entre derecho público y derecho privado cuya distinción tiene un sencillo valor histórico. Como en el siglo pasado se entendió una constitución jurídica, existe en el presente una constitución social.

De las ideas de Radbruck se derivan los siguientes principios:

- a) La edad media no conoció la distinción entre de-

recho público y privado; para hablar del Estado se necesita que éste represente la unidad de todos los poderes públicos, a la vez que exista una jerarquía entre éstos y el grado más alto donde todos se dirigen es el Estado, siendo necesario este orden jerárquico ya que de otro modo desaparecería el Estado.

Fue el paso del Estado Medieval al moderno, aquél como un conjunto de poderes que pretendían ser soberanos, éste como la unidad de todo el poder público.

- b) Por el resultado de una manera de pensar y por el gran abismo que los juristas han forjado, se impuso en su totalidad el divorcio entre derecho público y derecho privado; aquél es el derecho del Estado encerrado en su totalidad en la Constitución. El Derecho privado, es el derecho de las relaciones entre los hombres que son libres, en tanto que no atenten al derecho de los demás y cumplan sus deberes que la organización estatal les impone.

En otros términos, siempre ha existido un derecho

Constitucional, aún cuando no siempre se ha traducido en una ley escrita.

Por otra parte, el derecho procesal del trabajo, es el instrumento de lucha de los obreros, jornaleros, empleados públicos, privados, comerciales, domésticos, artesanos y en general a todos aquellos que prestan un servicio personal subordinado a una persona física o moral mediante el pago de un salario.

II

ORIGEN DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

El concepto clase implica una pluralidad de hombres dotados de una cualidad especial.

Los estamentos son las diferentes capas sociales en que se dividió la sociedad mediéval, nobleza, clero y habitantes de la ciudad.

En una sociedad jerarquizada, los estamentos procedían de la nobleza, era portador cada estamento de un interés social definido, manteniendo la unidad de sus miembros; estando estos intereses en oposición; la nobleza y el clero, detentaban la propiedad territorial y pretendían un poder sobre todas las capas sociales.

Fue el problema de los impuestos y cargas públicas, motivo por el cual se suscitó la lucha entre los estamentos, causa de la oposición al poder del rey.

Los estamentos desaparecieron con el triunfo de la

burguesía.

La diferente posición económica es el elemento material básico del concepto clase.

La posesión de la riqueza es un privilegio que confiere al proletariado económico y social el cual se traduce en el ejercicio directo de otros del poder público.

La división y organización de la sociedad en clases ha modificado la estructura del Estado. Este ya no es el organismo de principios de siglo XIX, que como poder único se ejercía sobre los hombres, poniendo como poder intermediario de los estamentos, de igual manera se interponen en las sociedades actuales, entre los hombres y el Estado; las clases sociales, así como los estamentos ejercitaban un poder de hecho y derecho sobre los particulares, en igual forma la ejercen las clases y así como finalmente determinó aquélla una situación que fuera imposible ver o establecer una distinción categórica entre derecho público y privado.

Como dice Radbruck, la existencia de clases sociales

esta provocando que desaparezca la clasificación para ser sustituida por un nuevo derecho social.

El derecho del trabajo nació como una reivindicación del trabajador industrial.

Fueron los obreros de las minas y de las fábricas quienes primero exigieron mejora en sus condiciones de vida. Y fue ahí donde el trabajador resultó víctima de los métodos empleados por la burguesía en la producción.

Mas el obrero de las minas y de las fábricas no constituye el total del proletariado, ya que existen otros sectores sociales colocados en la misma situación.

La clase trabajadora, es difícil dependiendo de diversas circunstancias, ya que las clases sociales no son grupos cerrados, sino al contrario abiertos a quienes por cualquier motivo adquieran sus características cualitativas.

El derecho del trabajo no es ya derecho del trabajador, sino de la clase trabajadora.

La mayoría de las legislaciones han avanzado en este camino: el primer paso, cuando se consideró como trabajador a toda persona, que mediante jornal presta su fuerza de trabajo en beneficio y bajo la dirección de otro.

Vemos que la división de las clases es cada vez más profunda, la cual trae consigo que el proceso de proletarización se haga más patente.

El segundo paso, cuando se borra la distinción entre trabajador manual e intelectual.

La aplicación del derecho del trabajo se concreta a determinar a qué personas debe considerarse como sujetos de contrato de trabajo.

Se debe hacer notar desde ahora, que en nuestra legislación es posible, merced al párrafo introducido del Art. 123 que exige para que sea debidamente cumplido, que sus beneficios se extiendan a todas aquellas que reúnan las características de la clase trabajadora.

En términos generales, la cuestión social se entien-

de el conjunto de problemas que se derivan de la cooperación y convivencia de clases, estratos y estamentos sociales distintos, por hábitos de vida y por su ideología y visión del mundo, las contradicciones y pugnas entre estas clases integrantes de una misma sociedad, en lo que a producción de bienes se refiere y que originan los conflictos de trabajo, es decir, entre los intereses o beneficios de una parte y los que son salarios de otra parte, constituyen el contenido de cuestión social.

Dentro de esta cuestión social, quedan comprendidos los conflictos que surgen entre los factores de la producción, que son el trabajo y el capital.

Factores de la producción: el trabajo y el capital. Estos factores producen conflictos en las actividades industriales.

El capital, por su afán exagerado en obtener mayores utilidades en detrimento del trabajo. El trabajo por defenderse contra la explotación que implica la producción capitalista.

O sea que entre el capital y el trabajo, se han ori-

ginado diferencias en las que cada una de las partes defiende y reclama lo que considera su derecho.

Los obreros, el producto de su trabajo, y los patrones la plusvalía, y su renta para acrecentar sus bienes, por lo que las contiendas han adquirido carácter de serios conflictos que al colocar en pugna a dos partes restan vitales energías a la industria, influyendo por tanto, en una organización social.

La lucha o conflicto, puede presentarse desde luego, entre el que presta un servicio a otro y el que los recibe tratándose de cualquier actividad laboral, así como entre las relaciones que puedan existir entre el Estado y sus trabajadores.

Las pugnas del trabajo, se han venido agitando a través de los tiempos, condicionándose sus desenvolvimiento a la acción sindical-obrera, que debe pugnar por la reivindicación económica-social de los trabajadores, para lograr una remuneración más justa de la fuerza del trabajo y una mejor garantía de sus derechos.

El fenómeno del trabajo, ofrece serios problemas

económico-sociales y provoca graves conflictos obrero-patronales, relacionados con el contrato de trabajo y las consecuencias que se derivan del mismo, lo cual trae como resultado la intervención del Estado a través de las leyes protectoras de los trabajadores y a través también de instituciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para solucionar los conflictos contenciosos del trabajo para que a través de la jurisdicción laboral logren de una manera pacífica la reivindicación de sus derechos.

III

CLASIFICACION DE LOS ORIGENES DEL TRABAJO

En este caso reproduzco varias definiciones sobre "conflicto de trabajo" que han formulado diferentes autores:

KROTOSCHIN dice que, por conflicto de trabajo se entiende las controversias de cualquier clase, que nace de una relación del derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre un grupo de trabajadores y patronos (convención colectiva de trabajo), pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado.

CEPEDA VILLARREAL dice que se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes de la relación de trabajo, incapaz de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente, en

una o más relaciones de trabajo o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo.

MARIO DE LA CUEVA dice, los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

CABANELLAS dice que, recurriendo a la esencia misma de los conflictos de trabajo, estima que ésta denominación sirve para indicar la existencia de una dificultad de intrincada solución de cualquier clase que sea, entre un patrón y los trabajadores a su servicio, siempre que se origine en el trabajo.

Como se ve, se trata de pugnas o malos entendidos entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos.

En relación con la lucha de clases, cuestiones legales laborales o económicas que requieren la intervención

de un tercero o sea de autoridad competente para resolverlos.

PEREZ BOTIJA dice que, con el nombre de conflictos laborales, se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, desde un paro en masa que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados.

CASTORENA más que definir los conflictos da una idea común de ellos cuando dice: La designación de los choques obrero-patronales, con el término de conflictos, no carece de intención expresa al mismo tiempo que el sentido de combate, la idea de aprieto, de dificultad casi insuperable para la solución de las diferencias.

En cualquier definición se expresa la imposibilidad de encontrar una fórmula perfecta, porque en toda definición se incluye el definido y se omiten los casos de suspensión, nuevas condiciones laborales y los hechos que tienen conexión con el trabajo.

Los conflictos del trabajo son de dos clases: indi-

viduales y colectivos.

Los conflictos individuales son los que surgen entre un trabajador y un patrón con motivo del contrato del trabajo.

Los conflictos colectivos son los que se originan entre un grupo de trabajadores o sindicatos obreros y uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional en general.

En cuanto a su naturaleza, los conflictos sobre trabajadores y empresarios, son jurídicos porque afectan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias, por lo que corresponde al derecho laboral con soluciones jurídicas tratar de resolverlas.

Como dije, los conflictos obrero-patronales son motivados por violar el contrato de trabajo o la relación que existía de trabajo, o por violar la propia ley, por ejemplo; cuando se separa sin causa justa a una persona de su trabajo, se violan en esta forma la relación de trabajo y la propia ley.

En este caso lo más lógico, es que el trabajador demande al patrón el pago de la indemnización constitucional a que tenga derecho, o bien a que se reinstale en su trabajo, según lo dispone la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

Conflictos inter-obreros son aquéllos que surgen entre los mismos trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, cuando se trata de solucionar quien tiene más derecho para el ascenso, también cuando se reclama por alguno de ellos la mejoría de sus condiciones de trabajo o de salario.

Conflictos inter-sindicales o inter-gremiales son aquéllos que se entablan entre dos o más sindicatos. Por ejemplo cuando se disputan el derecho para obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

La naturaleza de estos conflictos, es meramente jurídica, pues consisten en precisar qué sindicato es el mayoritario para representar los intereses profesionales de los trabajadores.

Este problema jurídico se resuelve siguiendo dos pro-

cedimientos: el primero consiste en fijar qué sindicato tiene la mayoría por medio de un recuento, que se lleva a cabo en el centro de trabajo, precediendo la diligencia un inspector del trabajo, o bien, la autoridad que designe el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

El segundo procedimiento consiste en que el grupo o sindicato que se considere mayoritario, debe demandar en la vía ordinaria laboral, la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Conflictos que se derivan de las relaciones entre trabajadores y un sindicato: la mayoría de estos conflictos nacen porque el trabajador o el sindicato al que pertenecen violan las normas de los estatutos del propio sindicato, en el caso más común es cuando se aplica la cláusula de exclusión que existe en casi todos los contratos colectivos.

Es decir, cuando un trabajador se separa del sindicato al que pertenece, bien por alguna consecuencia de

una sanción sindical o porque haya renunciado voluntariamente al sindicato, debe ser así mismo separado por el patrón de su trabajo, ya que precisamente éste es el efecto inmediato y el patrón debe cumplir con esta obligación contractual y legal. Esta disposición se encuentra en la tercera parte del artículo 395 de la ley de la materia que dice: Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los mismos miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

IV

LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

La conciliación según Micheli nos dice, es la posibilidad de que el juez, aún sin dictar sentencia sobre el fondo de las demandas de las partes mismas, de tal manera que el acuerdo tenido por éstas con ocasión del proceso lo hace inútil.

Para no confundir términos explicaremos lo que es: transacción es un contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones terminan con una controversia presente o previenen una futura. (Art. 2944 del Código Civil).

Desde el punto de vista procesal, la transacción tiene lugar antes de que se instaure el proceso, es un substituto jurisdiccional si en cambio tiene lugar cuando el proceso está en marcha; es un modo de extinción del juicio.

Transacción es uno de los modos de extinción de las

obligaciones. Es un acto jurídico bilateral por el cual las partes haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas.

Por la transacción no se transmiten, sino que se declaran o reconocen derechos que hacen el objeto de las diferencias sobre que ella interviene.

La validez de las transacciones no esta sujeta a la observancia de formalidades extrínsecas.

En los juicios ante los tribunales del trabajo, la conciliación no es sino una transacción que se efectúa ante la autoridad judicial.

La conciliación en los conflictos de trabajo, se define como la avenencia que, sin necesidad de juicio tiene lugar entre las partes que discuten acerca de sus derechos en el caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito con la otra.

La conciliación sindical en el ordenamiento jurídico laboral español, se entiende como el trámite previo

necesario a toda demanda que se pretendá interponer ante la magistratura de trabajo.

Tiene por objeto intentar un acuerdo ante las partes contendientes en el seno del propio sindicato y ante la junta sindical de conciliación. Lo acordado en conciliación tiene fuerza ejecutiva sin necesidad de ratificación ante la magistratura.

Quedan exceptuados de dicho requisito previo los procedimientos que vencen sobre seguridad social; aquéllos en que sean parte el Estado, las diputaciones, ayuntamientos u organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia; aquéllas en que fueren parte trabajadores con cargo sindical o cualquier otro caso en que legalmente se exija el agotamiento de la vía administrativa previa.

No obstante el trámite de conciliación no queda agotado, atendiendo a su finalidad en el área sindical, pues el magistrado de trabajo debe intentar la avenencia en estrados inmediatamente antes de que vaya a celebrarse el juicio advirtiendo a las partes de los derechos y obliga-

ciones que pudieran corresponderles.

La conciliación es simplemente un procedimiento de avenencia, en el cual no cabe ninguna renuncia de derechos porque nuestro Artículo 123 Constitucional, Fracción XXVII y 5a. de la Ley Federal del Trabajo no lo permiten.

Esta fase conciliatoria, tiene como finalidad hallar dentro del proceso, una solución amistosa y justa de un conflicto de intereses.

Además la conciliación es insustituible en los procesos laborales, y su eficacia depende del acierto que tengan las juntas a las que les corresponde llevarlas a cabo.

Sin embargo la buena disposición de la ley, en la práctica la conciliación sigue siendo nula, ya que del conflicto se pasa automáticamente al acto contencioso.

En la fase conciliatoria, la junta que practique esta diligencia, exhorta a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio, y el auxiliar de la junta y los

demás representantes de los trabajadores y de los patrones, después de oír sus alegatos pueden proponer las soluciones que a su juicio sean propias para terminar el conflicto, haciéndolo ver desde luego a las partes, la justicia y equidad de su proposición.

Si las partes llegan a un convenio, se da por terminado el conflicto, y este convenio aprobado por la junta produce todos los efectos jurídicos inherentes a un la-
do.

Si no se llega a ningún convenio, se da por terminado este período, pasándose al de demanda y excepciones.

V

EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

Definiremos lo que significa arbitraje. Etimológicamente, árbitro viene del latín "arbiter" que era definido con estas palabras: árbitro es el escogido por honoríficas razones, por aquéllos que tienen una controversia para que la dirima basado en la buena fe y en la equidad.

Por lo tanto, el arbitraje es la institución jurídica que permite a las partes confiar la decisión de una controversia, a uno o más particulares.

PALLARES dice que el arbitraje implica una renuncia al conocimiento de la controversia por la autoridad judicial y que por eso tiene una importancia procesal negativa.

ZANZUCCHI dice es el deseo de valerse de personas competentes o de especial confianza para que resuelvan

su controversia, en una forma más justa, más rápida, menos dispendiosa.

Al arbitraje acuden personas que conocen las limitaciones que en materias determinadas, por ejemplo marítimas, de daños contables, etc., tienen los jueces ordinarios y prefieren a personas especializadas en esta materia.

SATTA opina que el arbitraje en el fondo implica una voluntad de transigir y de aceptar como juicio propio el de las personas por ellas escogidas para fallar.

El origen contractual del arbitraje nos hace estudiar su contenido, forma y terminación.

Cuando existe una controversia entre las partes, el convenio que celebran para someter su conocimiento y decisión a un arbitraje, se llama compromiso en árbitros; sin embargo, cuando aún no hay pleito, pero sí una relación jurídica contractual de la que puede derivar un pleito, el convenio que las partes celebran para someter cualquier diferencia que pueda surgir de ese contrato a la futura

decisión de árbitros, en la cláusula compromisoria.

La facultad de resolver una controversia por los árbitros deriva de la voluntad de las partes reconocida por la ley.

El arbitraje es un sustituto de la jurisdicción y precisamente del proceso contencioso de conocimiento, no tiene sentido atribuir a los árbitros facultades de otra naturaleza en conocimiento y resolución de una controversia.

Más bien se trata de un acto jurídico voluntario que crea derechos y obligaciones recíprocas entre quienes lo otorgan.

Se debe hacer con aprobación judicial, el comprometer en árbitros (Art. 612, Código de Procedimientos Civiles).

El compromiso y la cláusula compromisoria necesitan de un requisito de validez cuando designen el negocio o negocios que se sujeten a juicio arbitral, ya que si fal-

ta dicho requisito carecerá de pleno derecho.

Los requisitos potestativos son: designar a los árbitros, si las partes no lo hacen se hará con la intervención judicial.

Fijar el plazo en el cual los árbitros cumplirán su cometido, si no tendrán un plazo de 60 días, a partir de la aceptación del nombramiento de la misma. (Art. 617 C. P.C.)

Se establecerá el procedimiento a seguir durante la tramitación del juicio arbitral, si no lo hicieren se sujetarán tanto las partes como los árbitros a las formas y tiempo establecido para la tramitación ante los tribunales.

No puede renunciarse a la presentación de pruebas ni a los alegatos.

Si puede renunciarse el derecho a la apelación: cuando se trata de un negocio que se tramita en grado de apelación, la sentencia se considera definitiva (no puede pac-

tarse ulterior recurso).

Refiriéndonos a la forma, el compromiso puede celebrarse en escritura pública, en privada o en acta ante el juez cualquiera que sea la cuantía del negocio.

Considerada la cláusula compromisoria como una cláusula accesoria de un contrato principal, quedará sujeta a la forma que a éste designe la ley.

Esta sujeta la terminación del compromiso no a la voluntad de las partes, sino a la imposibilidad de que el árbitro o árbitros elegidos desempeñen su oficio, por muerte, falta de sustituto, por excusa, por recusación, por nombramiento como miembro del poder judicial y por la expiración del plazo para cumplir su cometido, ya sea plazo voluntario o legal.

El contrato de arbitraje Carnelutti lo define como el nombramiento y la aceptación de los árbitros formándose así el contrato de arbitraje el cual difiere del compromiso en árbitros en su función, porque mientras el compromiso confiere a los árbitros la potestad de juzgar en

el contrato de arbitraje, se delimitan las obligaciones y derechos de los árbitros frente a las partes.

Según lo establezca el compromiso o la cláusula compromisoria, seguir en el procedimiento los plazos y formas convenidas; recibir pruebas y oír alegatos en el caso de que alguna de las partes lo pidiera cuando fueran varios árbitros, elegir entre ellos el que fungirá como secretario; firmar el laudo y cuando hubiere el disidente debe emitir voto particular. (Arts. 619, 621, 625 y 628, C. P.C.).

Los árbitros tienen derecho a que se les paguen sus honorarios de acuerdo con el convenio estipulado en el contrato de arbitraje.

Se presenta estos antecedentes para distinguir entre los árbitros o árbitros de derecho y los amigables componedores o arbitradores que emiten su laudo en conciencia; árbitros en latín quiere decir jueces avenidores, que son escogidos; de otra manera arbitradores quiere decir alvedriadores comunales, amigos para avenir las contiendas.

La tramitación del juicio arbitral, siendo el procedimiento preferente el convencional a ésta, deben sujetarse las partes y los árbitros y sólo la falta de disposición expresa en el compromiso debe reunirse a la ley procesal es de suma importancia el plazo del arbitraje, y si no se fija el término del juicio arbitral será de 60 días, contando dicho plazo desde el momento de la aceptación del nombramiento de los árbitros, mientras dure el plazo del arbitraje.

Los árbitros no podrán ser removidos sin el consentimiento de las partes (Arts. 617 y 618 del C.P.C.)

Una vez extinguido el plazo, cesan las facultades de los árbitros, pero el compromiso es válido aunque no fije plazo para el juicio arbitral.

En el Código de Procedimientos Civiles, se presentan algunas disposiciones que el legislador consideró necesario.

El árbitro puede ser unipersonal, o sea que las partes pueden nombrar un secretario o el propio árbitro puede

designarlo cuando aquéllas no lo hacen dentro del tercer día desde aquél en que deba actuar, pero con cargo a ellos. (Art. 621 del C.P.C.).

Pluripersonal cuando uno de los árbitros debe fungir como secretario. En caso de que los árbitros no se pongan de acuerdo para nombrar un árbitro tercero, el juez lo designará.

Los árbitros pueden excusarse y ser recusados (Arts. 623, 629 del C.P.C.) pueden resolver excepciones perentoria y la excepción de compensación hasta la cantidad que importe la demanda: de la reconvenición sólo pueden conocer cuando así se haya acordado (Art. 630 del C.P.C.) y pueden condenar en costas, daños y perjuicios (Art. 631 del C.P.C.).

El compromiso produce excepciones de incompetencia y litisdipendencia (Art. 620 del C.P.C.).

Estas facultades convierten en atípico el proceso arbitral. Los árbitros y los órganos jurisdiccionales ordinarios, el árbitro carece del tercer elemento de la

jurisdicción; la exsecutio, ya que debe ser auxiliado en todos aquéllos requisitos que se requieran por los órganos jurisdiccionales ordinarios, sólo las excepciones antes mencionadas.

Los árbitros para emplear medios de apremio deben ocurrir al juez ordinario (Art. 631 del C.P.C.) para la ejecución de autos y decretos se acudirán al juez así como para la ejecución del laudo (Art. 632 del C.P.C.) el juez aceptará los recursos admisibles y remitirá los autos al Tribunal Superior, así mismo el juez conocerá las recusaciones y excusas (Art. 629 del C.P.C.).

El juez ordinario no sólo debe auxiliar a los árbitros sino compelerlos al cumplimiento de sus obligaciones (Art. 636 del C.P.C.).

El laudo arbitral y su homologación: el laudo es la resolución que pronuncian los árbitros en los términos del compromiso o de la cláusula compromisoria.

El arbitraje debe contener todos los requisitos formales que a las sentencias la ley y la doctrina.

Siendo así, el laudo deberá ser firmado por los árbitros y principalmente por el secretario; el laudo puede ser aclarado a petición de las partes.

El laudo, para ser ejecutado ante la renuencia del condenado, necesita que el juez, quien se dirige al que obtuvo el laudo arbitral favorable para pedir ejecución, debe dictar una resolución recibiendo ésta el nombre teóricamente de homologación.

La homologación debe acatar el laudo no desconociéndolo en su contenido.

Si la ley prohíbe someter a juicio arbitral, el juez no podrá homologar un laudo arbitral, si ésta viola las garantías constitucionales.

La sentencia arbitral comprende las sentencias dictadas por los árbitros en los casos determinados y las sentencias dictadas por los organismos arbitrales permanentes a los que las partes se hayan sometido. (Art. 1, 2 del C.P.C.).

Los requisitos para obtener el conocimiento y la ejecución de las sentencias arbitrales dictadas en el territorio de un Estado diferente de aquél en que se pide el reconocimiento y ejecución, es que la parte interesada presente junto con la demanda el original de la sentencia, el original de la cláusula compromisoria incluida en un contrato o compromiso firmado por las partes en un canje de cartas o telegramas; y una traducción, en su caso, de dichos documentos.

Se puede negar el reconocimiento y la ejecución de la sentencia a petición de la parte, la cual se invoca si ésta prueba que las partes estaban incapacitadas, que la parte no fue notificada de designación del árbitro y que a su vez no ha podido por alguna razón hacer valer sus medios de defensa.

En lo que se refiere al arbitraje obligatorio, el Código Procesal del Distrito de 1932, lo estableció.

En el derecho privado el arbitraje consiste en la facultad de jurisdicción que las partes confieren por su propia voluntad, a simples particulares, con el fin de

que juzguen determinados conflictos.

Pero no debemos confundir el arbitraje de derecho privado con el arbitraje obrero, conocido como social, con el arbitraje de derecho público, que son otra clase de arbitrajes.

El arbitraje a que se refiere la Constitución, al designar las juntas de conciliación, son muy distintos del arbitraje privado que establece la ley para resolver diferencias individuales entre personas privadas.

O sea que el arbitraje obrero es una institución que tiene dos objetivos: uno, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo; el otro, presentar a las partes bases para que esos conflictos puedan ser resueltos.

La institución del arbitraje en nuestro país, ha tenido dos fases:

De 1917 a 1923, la Suprema Corte dijo que los trabajadores y patrones tenían derecho para negarse a someter al arbitraje oficial sus diferencias individuales que se

derivan de un trabajo que haya expirado, a menos que se sometieran voluntariamente a las juntas de conciliación y arbitraje en calidad de árbitros, declarando como institución oficial el arbitraje obrero, creado para prevenir y presentar bases de solución de los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo.

Y, a partir de 1924, la Suprema Corte cambió e interpretó de un modo diferente, al interpretar las fracciones XX y XXI del Artículo 123 Constitucional en el sentido de que el arbitraje fuera obligatorio para los conflictos tanto colectivos como individuales.

Pero el arbitraje en los conflictos del trabajo, o sea, el obligatorio, tiene una excepción, que es el derecho de huelga; en cuyo caso no hay arbitraje obligatorio, sino potestativo para los obreros y cuya sumisión a las juntas obliga a los patrones a someterse también.

Y, en consecuencia, la Corte, en estos casos, ha declarado la constitucionalidad del compromiso arbitral en favor de la persona, comisión o tribunal que elijan libremente las partes para que resuelvan el conflicto de huelga.

O sea, que sólo en estos casos se admiten árbitros privados o autoridades distintas de las juntas para resolver cuestiones de trabajo.

VI

ACCIONES DEL TRABAJO

De la acción procesal se han dado muchas definiciones de las cuales voy a transcribir las que considero más importantes.

El jurisconsulto CELSO, la definió como el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido.

MANREZA define a la acción como medio que concede la ley para ejercitar en juicio el derecho que nos compete.

CHIOVENDA define la acción como el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la ley.

HUGO ROCCO dice que el derecho de acción es un derecho subjetivo del individuo contra el Estado y sólo para el Estado, que tiene como contenido substancial el interés abstracto a la intervención del Estado para la eliminación de los obstáculos que la incertidumbre o la inob-

servancia de la norma jurídica aplicable en el caso concreto, puede oponer a la realización de los intereses privados.

CARNELUTTI dice que la acción es un derecho público subjetivo que tiene el individuo como ciudadano para obtener del Estado la composición del litigio.

Y así, en la misma forma existen muchas más definiciones de lo que se puede entender por acción e interpretando a la misma, podemos decir que la acción ejerce particularmente una función reivindicatoria que le da una fisonomía propia y exclusiva, por eso, la acción laboral es social y a cargo de los trabajadores, sin que ello impida el derecho de los patrones para exigir en la vía jurisdiccional el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Las teorías sobre la acción se puede clasificar en dos grupos:

- a) La acción como el elemento del derecho, o sea, el derecho mismo en ejercicio;

- b) La acción como instituto procesal, independiente del derecho material.

Tradicionalmente, la acción era un derecho privado que se encontraba estrechamente vinculado al derecho que se hacía valer en el juicio, es decir, era el derecho subjetivo contemplado en su estado dinámico. El sujeto pasivo de la acción era el deudor de la obligación y no el Estado. El objeto que se perseguía era la prestación que se exige al demandado y no a las actividades del órgano jurisdiccional.

La teoría moderna de la acción procesal revela que es un derecho autónomo y diferente del subjetivo que se pretende hacer valer en el juicio. El sujeto no es el particular, sino el Estado que administra la justicia; su objeto es el de provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales para alcanzar una sentencia favorable.

Así también, se ha establecido una distinción entre acción substantiva y acción procesal.

La acción procesal es el derecho que tiene una per-

sona contra el Estado para provocar una actuación. Es un derecho autónomo, público y social.

La acción substantiva o pretensión procesal, quiere decir el derecho mismo en ejercicio, o sea un acto, una declaración de la voluntad, es el acto de exigencia de subordinación de un interés ajeno a otro propio.

Este interés propio se manifiesta por medio de la alegación de la existencia de un supuesto derecho subjetivo material, propio, al cual se dice vulnerado, pero para que la pretensión procesal sea eficaz, debe estar fundada, lo cual se apreciará a través de la fundamentación de la misma; también se afirmará por la parte que pretende la conformidad de su pretensión con el derecho objetivo y se expresará que el ordenamiento jurídico debe conceder tutela al interés.

Así tenemos pues, que la acción procesal se dirige contra el Estado, mientras que la pretensión procesal o acción sustantiva se dirige contra el demandado u obligado. La pretensión procesal además, es un derecho privado, público o social. Desde luego que es necesario que

en el transcurso del juicio el actor pruebe su derecho, lo que hace procedente su pretensión procesal.

La conclusión puede radicar en que generalmente se ejercitan conjuntamente en la misma demanda tanto la acción procesal como la pretensión procesal o acción sustantiva, pero ésto no debe ser motivo para confundirlas técnicamente.

O sea, que son tan distintas las dos acciones que no puede hablarse de que el actor tenga un derecho procesal contra el demandado, ya que en el proceso, la relación se establece entre el actor y el órgano jurisdiccional y entre el demandado y el órgano jurisdiccional.

Por ejemplo, una persona sólo tiene derecho contra otra, cuando puede obligarla a determinada prestación de una cosa. Pero el actor no puede obligar al demandado a adoptar en el proceso una actitud determinada; tampoco puede forzarlo a ejecutar un hecho, ni a prestar una cosa. Así también, el demandado no está obligado para intervenir en el juicio; el actor no puede exigirle que tome parte en relación procesal o que coopere pa-

ra la preparación de la sentencia.

Pero el demandado, que no comparece al juicio que se interponga en su contra, se puede constituir en rebelde; la rebeldía sí lo coloca en condición de inferioridad.

Por eso, para asegurar la participación de los litigantes en un proceso, la ley se limita a crearles cargas, sin que se haya llegado al grado de imponerles obligaciones. Por ejemplo, una persona que ha sido citada legalmente para declarar algún hecho del cual tenga conocimiento, no está obligada a comparecer, sino que únicamente sufre la consecuencia de que se considerarán probados los hechos sobre los que podía ser interrogado.

GOLDSCHMIDT dice que la acción procesal es un derecho público subjetivo, dirigido contra el Estado, para obtener la tutela jurídica del mismo, mediante sentencia favorable.

CHIOVENDA dice que la acción es el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la vo-

luntad de la ley.

PRIETO CASTRO dice que la acción procesal es la protesta recibida del Estado por los particulares, de promover la actividad jurisdiccional para la actuación de la ley, en que consiste el fin del proceso expresada en una resolución de contenido puramente procesal o sobre el fondo estimatoria o desestimatoria.

FAUSTINO MENDEZ PIDAL dice que la acción procesal es el derecho público potestativo, en virtud del cual la persona puede dirigirse a los tribunales de justicia para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente sobre relaciones jurídicas.

Estas son las teorías más modernas que podemos utilizar, tanto en la jurisdicción burguesa, como en la jurisdicción social.

Existiendo la misma intención en el derecho procesal de obrar, también en su aspecto formal pero con la diferencia radical de que la acción ante los tribunales judiciales sólo es pública y persigue el cumplimiento de

la ley o del contrato, mientras que en los tribunales de trabajo, la acción se ejerce particularmente una función reivindicatoria que le da una fisonomía propia y exclusiva.

Por eso la acción laboral es social y está a cargo de los trabajadores; sin que ésto impida el derecho de los patrones de exigir en la vía jurisdiccional el cumplimiento de obligaciones derivadas de las relaciones entre el trabajo y el capital.

En consecuencia, tanto la acción sustantiva o pretensión procesal, como la acción procesal, constituyen derechos sociales para impulsar a las juntas de conciliación y arbitraje, a fin de obtener una resolución que declare o reconozca el derecho de los trabajadores, o que constituya el derecho en su función reivindicatoria, o bien, condenando al patrón al cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Tanto la acción procesal como la pretensión procesal, tienen su fundamento en el Artículo 123 Constitucional, fracción XXII, apartado A, porque éste precepto con-

tiene derechos sociales, sustanciales - procesales en favor exclusivo de los trabajadores.

Por tanto, las pretensiones procesales laborales, o sea las acciones sustantivas en favor de los trabajadores, son:

- a) El cumplimiento del contrato, "reinstalación" o pago de tres meses de salario, a opción del trabajador, cuando sea despedido de su trabajo sin causa justificada.
- b) El pago de tres meses de salario, cuando el trabajador se retire de su trabajo por causa justificada de las que establece el Artículo 51 de la ley de la materia.
- c) La de participar en las utilidades de la empresa, enunciada en la fracción IX del mismo apartado A del Artículo 123 Constitucional y 117 y demás relativos, de la Ley Federal del Trabajo.
- d) Derecho de los obreros y patronos a la huelga y a los paros laborales.

De la misma forma, nuestra Constitución establece en favor de los trabajadores, el derecho de huelga para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; este derecho en favor de los trabajadores se establece en las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional y 440 y demás relativos de la ley de la materia.

Así también, nuestra Ley Federal del Trabajo consigna las acciones sustantivas o pretensiones procesales en favor de los trabajadores:

- a) Art. 41 de la Ley Federal del Trabajo.- Establece que la sustitución de un patrón no afecta las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, ya que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por términos de seis meses, ya que después de este término comenzará a subsistir únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

- b) Art. 51 de la Ley Federal del Trabajo.- La indemnización como consecuencia de haber dado por terminado el contrato de trabajo, separándose de su trabajo por causas imputables al patrón.
- c) Por suspensión de la relación de trabajo por alguna causa de enfermedad y accidente, y el trabajador pretenda volver a ocupar el puesto que haya dejado por causa justificada.
- d) La de nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación.
- e) Para reclamar las indemnizaciones por incapacidad, proveniente de accidentes o enfermedades profesionales.
- f) Las que se establecen en favor de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos en accidentes de trabajo para reclamar la indemnización correspondiente.
- g) Para pedir la ejecución de las resoluciones de

las juntas.

- h) Para exigir los daños y perjuicios ocasionados a los trabajadores.
- i) Para modificar y suspender el contrato de trabajo cuando así convenga a los trabajadores.
- j) Arts. 387 y 388 de la Ley Federal del Trabajo.- Para celebrar contrato individual o colectivo de trabajo.
- k) Art. 415 de la Ley Federal del Trabajo.- Para obtener la declaración de obligatoriedad del contrato colectivo.
- l) Art. 424, frac.IV, de la Ley Federal del Trabajo.- Para obtener la revisión del reglamento interior del trabajo.
- ll) Art. 397 de la Ley Federal del Trabajo.- Para obtener la revisión del contrato colectivo de trabajo.

- m) Art. 419 de la Ley Federal del Trabajo.- Para obtener la revisión del contrato colectivo obligatorio, o sea, el contrato ley.

- n) Arts. 136, 137 a 152 de la Ley Federal del Trabajo.- Para obtener el otorgamiento de habitaciones.

- o) Art. 158 de la Ley Federal del Trabajo.- Para obtener que se determinen su antigüedad, en la empresa o establecimiento en que presta sus servicios.

VII

ACCION PROCESAL DEL TRABAJO

Nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, no define a la acción en sentido procesal, pero consigna las diversas formas de provocar la actividad jurisdiccional de las juntas de conciliación y arbitraje, así como el procedimiento a seguir según sea la naturaleza del proceso, hasta obtener el laudo y su ejecución, en los Arts. 685 y demás relativos.

La acción procesal del trabajo, es una entidad autónoma de carácter social, independientemente del derecho cuya protección se reclama al obligado ante el órgano jurídico del Estado de derecho social que se encarga de esa función.

En algunos casos, el derecho es dudoso o supuesto y en otros se constituye en el proceso, como ocurre con la acción procesal de los trabajadores que persiguen el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o la reinstalación de derechos.

Definiendo a la acción procesal, podemos decir que es un derecho subjetivo de carácter social, en virtud del 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, patronos o sindicatos, una declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como a la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía.

Los elementos integrantes de la acción procesal son: el sujeto, la causa y el objeto.

El sujeto, a quien corresponde el poder jurídico de obrar, es el actor. Y el sujeto frente al cual está ese poder, es el demandado, por lo que se refiere a la acción sustantiva, pues en cuanto a la acción procesal, es el tribunal.

La causa es el motivo de la acción.

El objeto, es el afecto que trae como consecuencia el ejercicio de la acción.

La clasificación de las acciones procesales son:

- a) En razón de su fundamento jurídico, son sociales y por consiguiente se lucha por la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre.

- b) En atención a los sujetos, se puede clasificar en individual cuando la hacen valer los obreros en defensa de su interés personal; y colectiva cuando la ejerce el grupo, coalición o sindicato para la tutela de los intereses gremiales o profesionales.

La Suprema Corte de Justicia, en ejecutoria de 12 de agosto de 1936, PRISCILIANO MOSQUERA, define dichas acciones en los términos siguientes:

"acciones individuales, son las que tienen por objeto el que cada trabajador exija el cumplimiento de los derechos que conforme a la Ley y a los contratos le corresponden".

Acciones colectivas, son las que se ejercitan por el sindicato con el objeto de obtener la celebración de un contrato colectivo, su revisión o modificación, con el fin de que se establezca en forma colectiva y para todos los trabajadores de una empresa, nuevas condiciones de prestación de servicios.

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

d) En relación con el objeto que se persigue, las acciones procesales del trabajo pueden ser: declarativas, de condena y constitutivas.

Declarativas.- son las que persiguen el reconocimiento de un derecho, con fuerza de cosa juzgada, la existencia o inexistencia de una relación jurídica o económica.

De condena.- son las que ordenan el cumplimiento

de un derecho y el mandato de pago, susceptible de ejecución forzosa. Entre estas acciones queda incluida la de reinstalación o cumplimiento del contrato de trabajo.

Constitutivas.- son las 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.

Otro tipo de acción procesal de trabajo es la de embargo preventivo en bienes del presunto demandado.

Por razón del proceso que originan, las acciones procesales del trabajo se pueden clasificar también en jurídicas, especiales o económicas.

Las jurídicas se ejercitan conforme al procedimiento que se establece en el capítulo VII del título XIV de la Ley Federal del Trabajo.

Las económicas se ejercitan conforme al procedimiento que se establece en el capítulo VII del mismo título XIV.

VIII

ACUMULACION DE ACCIONES

Por regla general se tiene que para acción se sigue un proceso, pero cuando se tienen varias acciones o derechos contra una misma persona, es obligatorio ejercitarlas en una misma demanda, siempre que no sean contrarias entre sí.

Es decir, que si no se ejercitan en la misma demanda todas las acciones que se tengan, se extinguen por ministerio de la ley las que no se hayan ejercitado, pues la misma ley de la materia en el Art. 722 dispone la acumulación de acciones al decir que: cuando haya varias acciones contra una misma persona y respecto de un mismo asunto, deben intentarse en una sola demanda todas las que no sean contrarias, y por el ejercicio de una o más quedan extinguidas las otras.

Por ejemplo, cuando se ejerciten, la acción de reinstalación o de indemnización constitucional, si se tienen otras acciones como las provenientes de horas extras, sa-

arios devengados, vacaciones, prima de antigüedad, etc., deben ejercitarse en la misma demanda, porque el incumplimiento de este requisito procesal trae como consecuencia que se extingan las acciones no ejercitadas.

Sin embargo, esta sanción implica tener por renunciado al trabajador de determinados derechos o acciones sustantivas posiblemente antes de que fallezca el término de prescripción del derecho, lo cual resulta anticonstitucional porque la fracción XXVII del inciso b) del Artículo 123 Constitucional prohíbe la renuncia de derechos consagrados a favor de los trabajadores.

IX

ACCIONES CONTRADICTORIAS

Son aquéllas que por sí mismas se excluyen, es decir, cuando un trabajador demanda su reinstalación y pago de indemnización constitucional y en la audiencia de demanda y excepciones no opta por alguna de las dos, conforme a la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, los tribunales de trabajo se ven imposibilitados de sustituir a la parte y hacer la elección entre dos reclamaciones que se excluyen, por lo tanto, no pudiendo otorgarse a su arbitrio una de las dos prestaciones ni concederse ambas, deben resolver absolviendo a la parte demandada.

Sin embargo, existe una tesis de la Suprema Corte de que en estos casos debe subsistir la de reinstalación por ser más favorable para el trabajador.

Una característica muy especial de la acción procesal del trabajo, consiste en que con frecuencia se observa en los tribunales del trabajo que un trabajador

ejercita las dos acciones simultáneamente que son la de reinstalación y la de indemnización.

En realidad, ambas acciones se excluyen, por lo que la junta de conciliación y arbitraje, de acuerdo con un dictamen de la Suprema Corte de Justicia de la Nación deben de absolver a la empresa demandada; sin embargo, esto se puede prestar a graves injusticias, porque en el caso de que un trabajador haya sido separado injustificadamente y promoviera la reinstalación para el caso de que el patrón se negara a reinstalarle, y promoviera en la misma demanda el pago de los tres meses de salario, la Suprema Corte dice que se debe absolver, por el hecho de que sólo se puede ejercitar una de las dos acciones mencionadas.

Volviendo con la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, que traduce en toda su magnificencia el propósito de asegurar la estabilidad en el trabajo, dota a los trabajadores de los medios adecuados para la defensa de sus derechos.

Estos medios son de dos especies: el primero, se

forma con los derechos que se otorgan a los trabajadores en los casos de despido; el segundo se forma con los derechos para separarse del trabajo por alguna causa justificada.

En el caso de los derechos por despido, nos encontramos en presencia de dos derechos a la vez:

- a) Uno es el cumplimiento de las obligaciones del patrón para reinstalar al trabajador en su trabajo.
- b) Y el otro es el pago de una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario.

El derecho para separarse del trabajo con causa justificada sólo tiene por objeto obtener una indemnización de tres meses de salario.

Desde luego, que el derecho a la reinstalación en el trabajo armoniza mejor con la idea de estabilidad por lo que puede decirse que es el derecho fundamental, pero el Artículo 5 de nuestra Carta Magna, no permite el tra-

bajo sin el pleno consentimiento del trabajador, por lo que si únicamente existiera el derecho a la reinstalación, podría ocurrir que el trabajador se viera obligado a abandonarlo pues el puro acto del despido pudo haber lesionado su dignidad, por lo que deducimos que la facultad para separarse del trabajo es una defensa de la dignidad del trabajador.

Como dijimos anteriormente, las dos acciones por despido injustificado ejercitadas al mismo tiempo eran contradictorias, puesto que una persigue la subsistencia de la relación del trabajo y la otra su disolución mediante el pago de una indemnización.

La Suprema Corte ha afirmado que eran acciones alternativas pero también ha sostenido tesis diferentes en el sentido de que el trabajador podía ejercitar las dos acciones conjuntamente; la de reinstalación como principal y la de pago de una indemnización para el caso de que el patrón se negara a reinstalar.

En otras ejecutorias declaró que el trabajador estaba obligado a elegir entre las dos acciones, a más

tardar en la audiencia de demanda y excepciones, que es el acto en que se ejercita la acción.

Al interpretar la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, no nos habla de dos acciones distintas, sino sólo de una obligación del patrón, la que se debe cumplir a elección del trabajador de una de dos maneras: la de reinstalación en el trabajo, o el pago de una indemnización, por lo que no es lícito declararlas no sólo distintas, sino contradictorias.

Por otra parte, es probable, por no decir constante, que en la mayoría de los casos, el trabajador piense en su reinstalación pero también es cierto que en los casos de despido, se encuentra frente a la necesidad de vivir en tanto se resuelve la controversia, lo cual lo obliga a buscar un nuevo trabajo, y de ese modo corren los días, las semanas, los meses y aún los años, antes de que se resuelva el juicio correspondiente y se dicte el laudo. En ese tiempo pudo haber obtenido una posición mejor de la que tenía en el trabajo en el que fue despedido, y que en el laudo se decidiera que el despido fue injustificado por lo que procede su reinstalación, de modo que

tendría que volver de nuevo al trabajo del que fue despedido.

Por lo que creo que las acciones deben ser alternativas, es decir, ejercitarse la de reinstalación como principal y la de indemnización para el caso de una negativa a reinstalar por convenir mejor a los intereses del trabajador.

Pienso, como conclusión, que de acuerdo con las finalidades del derecho del trabajo y con la idea de la justicia social, que el trabajador debe reclamar la injustificación del despido y una vez que obtenga esa declaración de que no hubo causa que lo justifique, elegir entre los dos derechos que le otorgan la Constitución y la ley, o sea que la elección la debe hacer en el acto en que se solicite la ejecución del laudo.

Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia

INFORME 1951, cuarta sala, pág. 9.

ACCIONES CONTRADICTORIAS. CASO EN QUE RESULTAN EJERCITADAS LAS DE REINSTALACION Y PAGO DE INDEMNIZACION CONS-

TITUCIONAL.- Como los actores reclamaron su reinstalación y añadieron que para el supuesto de que los demandados se negaran a ello, exigían el pago de la indemnización constitucional respectiva; hay que considerar, que no ejercitaron conjuntamente ambas acciones, sino sólo la primera, y que su reclamación no es contradictoria. Amparo Directo 704/70.- CLAUDIO BERMUDEZ y coagraviados.- 26 de agosto de 1970.- 5 votos.- Ponente: Angel Carvajal.

INFORME 1970, cuarta sala, pág. 27.

ACCIONES CONTRADICTORIAS, SE EXCLUYE PERO NO SE NULIFICAN LAS.- Cuando una demanda laboral, le falta claridad y nada hay que la haga menos clara que el ejercicio simultáneo de acciones contradictorias, el deber del juzgador es mandarla aclarar en lo conducente, de acuerdo con el artículo 325 del Código Federal de Procedimientos Civiles supletorio de la Ley Federal del Trabajo, antes de la audiencia en que corresponda contestarla. En tal virtud, si no se hizo el requerimiento mencionado, no es justo ni legal que se considere en el laudo que se pronuncie que por la forma que se ejercitaron las accio-

nes, éstas se nulifiquen, sino que debe reconocerse que solamente se excluyen y entonces resolver que se tiene por ejercitada la acción, que dentro de la conducta procesal de las partes, parezca la más lógica y decidir lo que proceda según las pruebas aportadas en relación con lo reclamado y las excepciones opuestas. Amparo Directo 7344/65.- AFRACK HERMOSILLO PEREZ.- 18 de agosto de 1969. 5 votos.- Ponente: RAUL CASTELLANO.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 2867/61.- MIGUEL NORIEGA MUÑOZ .- 7 de noviembre de 1969.- 5 votos.- Ponente: RAUL CASTELLANO.

Amparo directo 458/64.- LUIS LOPEZ PALMA Y COAGRAVIADOS. 13 de noviembre de 1969.- 5 votos.- Ponente: MINISTRO RAUL CASTELLANO.

INFORME 1969.- SALA AUXILIAR. Pág. 177.

ACCIONES CONTRADICTORIAS, SU EJERCICIO.- Si un trabajador reclamó en su demanda laboral la reinstalación en su trabajo o el pago de la indemnización constitucional, estas acciones son contradictorias y se excluyen entre sí, pues en tanto que la primera implica el cumplimiento del contrato del trabajo, la segunda pretende nada menos que la rescisión de dicho contrato, de donde resulta que ta-

les derechos, no pueden coexistir dentro del contenido de la relación principal en los juicios laborales; de ahí que cuando se acciona en la forma indicada, se coloca a la junta del conocimiento en la imposibilidad legal de decidir el conflicto, pues no es posible determinar cuál es el derecho que ha de tutelarse mediante el ejercicio de su jurisdicción. Es por ello que en tales casos debe estimarse que, propiamente, no se ha ejercitado acción alguna y absolver al demandado. AMPARO DIRECTO 1331/05.- LAVANDERIA DOMINGUEZ, S. A.- 8 de julio de 1960.- mayoría de 4 votos.- Ponente: ANGEL CARVAJAL. Precedente: Volúmen LXXIV, quinta parte, pág. 9. Semanario judicial de la Federación. sexta época. volúmen CIX.- Quinta parte. julio de 1966. Cuarta sala. pág. 11.

X

LOS SUJETOS DEL PROCESO DEL TRABAJO

Los sujetos del proceso del trabajo, son los trabajadores y sus sindicatos, pero también son sujetos de éste proceso los terceros y las juntas de conciliación y de conciliación y arbitraje y los tribunales de la burocracia en los conflictos del trabajo.

Y en su caso, también lo pueden ser las federaciones y confederaciones, los dependientes económicos del trabajador, en caso de muerte de éste, tanto para exigir la indemnización como las demás prestaciones a que hubiere tenido derecho.

La capacidad de ser sujeto del proceso laboral, lleva en sí mismo la capacidad de ser parte.

Por tanto, es parte, aquél que posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mismo o a través de un representante, la reclamación de un derecho, o sea que son partes en el proceso laboral, el actor, el

demandado y los terceros que tengan algún interés en el negocio.

Ser parte en un proceso laboral, implica el ejercicio de acciones y pretensiones, así como excepciones por personas físicas o jurídicas que tienen libertad de contratación, o sea que tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo.

Tratándose de personas físicas, el artículo 173 de la ley adjetiva de la materia, reconoce capacidad jurídica para celebrar contratos laborales, a los menores de edad que tengan más de dieciseis años. A los menores de dieciseis y mayores de catorce pueden celebrar contratos de trabajo siempre que tengan para ellos autorización de sus padres o representantes legales, y a falta de éstos, pueden contratarse con la aprobación del sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política a que corresponda. Pero en estos casos de que se trate de menores de dieciseis y mayores de catorce años, establece la ley como requisito indispensable que hayan terminado instrucción primaria, o que a

juicio de la autoridad que corresponda, haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Y por lo que se refiere a los menores de catorce años, no pueden ser sujetos de ninguna contratación laboral por disposición de la misma Constitución y de la nueva Ley Federal del Trabajo, artículo 22.

Por tanto, los sujetos de un proceso laboral, en los conflictos de trabajo son: el patrón o empresa, los trabajadores y los terceros, en caso de que existan y se presenten al juicio.

Según el artículo 10 de la ley de la materia, nos dice que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Haciendo una clasificación de los patrones, tenemos las siguientes:

- a) Por su naturaleza jurídica: son personas individuales, personas jurídicas y patrimonios afectos a fin (con o sin titular determinado).

- b) Por el tipo de actividad que desarrollan: en industriales, comerciales, agrícolas, mineras y de servicios.
- c) Por su extensión: en empresa y en establecimiento.
- d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben: de jurisdicción local, de jurisdicción federal.
- e) Por su ubicación: dentro de las poblaciones y fuera de las poblaciones.
- f) Por el número de trabajadores que empleen: en pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores), en empresas regulares (más de 100 y menos de 100), en grandes empresas de (1000 trabajadores en adelante).
- g) Por la finalidad que persiguen: con fines de lucro, sin fines de lucro.

El concepto de empresa varía, MARIO DE LA CUEVA lo asocia a tres etapas diferentes en el progreso humano:

- a) En esta primera etapa, dice que corresponde al capitalismo liberal y en la cual la empresa es la entidad donde el empresario impone a su capricho, o sea que es un centro de soberanía patronal.
- b) En la segunda etapa, se produce el advenimiento de un régimen constitucional, en el cual el poder legislativo para la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital corresponde por igual a estos dos elementos, el poder ejecutivo y finalmente al poder judicial se ejerce por las juntas de conciliación y arbitraje.
- c) En la tercera etapa, el hecho fundamental consiste en la participación del Estado en la vida económica, mediante fórmulas de economía dirigida e intervenida.
- d) Señalando una cuarta etapa, tenemos que en los

países socialistas subsiste el concepto de empresa, pero la propiedad de los medios de producción pertenece exclusivamente al Estado y el resultante de la actividad empresarial se destina no a engrosar el patrimonio privado de unos cuantos, sino a mejorar la condición social de toda colectividad.

Actualmente la empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón porque en ella participan los trabajadores y los empresarios. En defecto el empresario ya no puede decir "la empresa soy yo". El nuevo concepto que se tiene de la empresa, establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la ley; pero una empresa puede también contraer obligaciones de otra índole que no sean laborales, sin embargo, el conjunto de bienes de la misma responden directamente a los trabajadores con la preferencia que a éstos corresponde conforme a las leyes.

La nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16, establece que para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Y por esta-

blecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Como vemos, el concepto de la empresa tenemos que es una entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestaciones de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad, aunque la ley de la materia diga que ya no se tiene finalidades de lucro, sino sólo es factor de la producción o distribución de bienes o servicios.

Sin embargo, con este concepto, la ley les concede a los trabajadores diferentes derechos como son:

Artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo.- Toda empresa o establecimiento debe emplear por lo menos noventa por ciento de trabajadores mexicanos.

En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores serán mexicanos, a menos que no los haya en una especialidad determinada, en esos casos, el pa-

trón puede emplear de una forma temporal trabajadores extranjeros, pero de una forma proporcional, que no exceda del diez por ciento de los de esa especialidad, pero con la condición de que el patrón y los trabajadores extranjeros capaciten a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate, y en el caso de los médicos que se vayan a emplear en una determinada empresa, todos deberán ser mexicanos.

Artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo.- Les reconoce a los trabajadores en contra de las empresas el derecho para coaligarse para la defensa de sus intereses. Y como consecuencia, el derecho de huelga, que es la suspensión temporal del trabajo, con cuyo ejercicio se les permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios y en el porvenir sus reivindicaciones sociales.

Y de esa forma sigue enumerando derechos consagrados en favor de la clase trabajadora.

Tratándose de una mujer casada, ésta no necesita el consentimiento de su marido para celebrar un contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él se derivan.

Por lo tanto, la personalidad de las partes acreditadas es de la siguiente manera:

1. Los trabajadores y los patrones, y las organizaciones sindicales, pueden otorgar poder ante la junta de conciliación o ante la de conciliación y arbitraje del lugar de su residencia para que sean representados ante cualquier autoridad del trabajo. En este caso, la personalidad se acreditará con la copia certificada de ese poder.
2. Los representantes de los sindicatos acreditan su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitra-

je, o sea una vez que haya quedado registrada la directiva del sindicato.

3. Las juntas pueden tener acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, sin que se sujeten a las normas legales siempre y cuando por medio de los documentos que ha exhibido se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada.

Por último, tenemos como sujetos del proceso laboral al trabajador, que es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado.

Pero teniendo en cuenta que la obligación que tiene un trabajador para prestar un servicio eficiente no entraña ninguna subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber mediante una remuneración.

De acuerdo con los elementos anteriores, tenemos que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago

de un salario.

Y contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Las juntas locales de conciliación ejercen jurisdicción dentro del territorio de los Estados miembros.

Las juntas federales de conciliación ejercen jurisdicción en toda la República.

A las juntas locales de conciliación les corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones o sólo entre trabajadores, o sólo entre patrones, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas.

Estas juntas se integran con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones que son designados por las ramas de la In-

dustria o de otras actividades de conformidad con la convocatoria y clasificación que para el efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y duran en su cargo seis años.

La junta federal de conciliación y arbitraje funciona en pleno y en juntas especiales.

Las juntas especiales se establecen por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando las necesidades del trabajo y el capital lo requieren, fijándoseles el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Además se integran con el presidente de la junta cuando se trata de conflictos colectivos, o con el presidente de la junta especial en los demás casos; y con el representante de los trabajadores y de los patrones.

El pleno de estas juntas se integra con el presidente de la junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Durante la tramitación de los juicios hasta que se

formule el dictamen o laudo, el presidente de la junta y los de las juntas especiales, son sustituidos por auxiliares con excepciones de los casos en que deben de intervenir personalmente en la votación de las resoluciones de competencia, nulidad de actuaciones, sustitución de patronos, desistimiento de acción por inactividad procesal y práctica de diligencias relacionadas con peritos e informaciones en conflictos económicos.

Las facultades, obligaciones y demás se encuentran consignadas en la nueva Ley Federal del Trabajo.

XI

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION

Las disposiciones de la nueva Ley Federal del Trabajo organizan la jurisdicción del trabajo y de los órganos jurisdiccionales en juntas de conciliación y arbitraje, locales y federales:

- a) En razón de la materia, las juntas de conciliación y arbitraje, conocen los asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos. Así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y a los productos laminados de los mismos hidrocarburos, cementos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal, empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas,

empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales, a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas y a las obligaciones que en materia educativa corresponda a los patrones.

Por tanto, cualquiera otra materia de las que no especifico anteriormente, son del conocimiento de las juntas locales de conciliación y de conciliación y arbitraje.

b) En razón del territorio, si se trata de juntas de conciliación, el actor puede escoger entre:

b.1. la junta de prestación de servicios.

b.2. si se trata de la junta de conciliación y arbitraje, el actor puede escoger entre:

- la junta de prestación del lugar de los servicios, si se hubiesen prestado varios lugares, la junta de cualquiera de ellos.
- la junta del lugar de la celebración del contrato.

b.3. en los conflictos colectivos, la junta del

lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

- b.4. si se trata de la cancelación del registro de un sindicato, el lugar en que se haya hecho.
- b.5. en los conflictos entre patronos y trabajadores entre sí, la junta de conciliación y arbitraje del domicilio demandado.

XII

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION

Estas juntas funcionan en cada una de las entidades federativas y les corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de las juntas federales de conciliación y arbitraje.

Por lo que, cuando lo requieren las necesidades del trabajo y el capital, el Gobernador puede establecer una o más juntas de conciliación y arbitraje, fijando el lugar donde resida y su competencia territorial.

La integración de estas juntas, así como su funcionamiento y facultades, también se encuentran establecidas en la ley de la materia.

XIII

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

La competencia de las juntas de conciliación y arbitraje se definen en el artículo 123 Constitucional, las cuales tienen atribución para resolver conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo o entre trabajadores y patrones.

La competencia de estas juntas pueden ser en razón de la materia o del territorio, por tanto, la prestación de un trabajo, o sea la relación que pueda existir entre un patrón y un trabajador, cualquiera que sea el acto que le dé origen, y el contrato celebrado formalmente entre ambas personas, producen los mismos efectos.

O sea que la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que generalmente, la relación de trabajo es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de un servicio.

Aún más, entre el contrato de trabajo y la relación, no hay ninguna discrepancia ya que el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como una figura autónoma, puesto que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

De tal manera que, para todos los efectos jurídicos, es lo mismo el contrato que la relación de trabajo independientemente de los actos que la originen, pero en uno y en otro caso, siempre deben de regir las leyes protectoras de los trabajadores.

La ley de la materia nos dice también que se presume la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. (Art. 21 de la Ley Federal del Trabajo).

Este concepto, beneficia de una manera favorable a los trabajadores, pues a pesar de que no exista ningún contrato por escrito en el cual se hagan constar las condiciones de trabajo, los mismos trabajadores se encuentran protegidos por la misma ley, ya que la falta de escrito o del contrato, la ley no priva al trabajador

de los derechos que se deriven de las normas de trabajo,
y de los servicios que estén o se hayan prestado, pues
se le imputará al patrón la falta de esa formalidad.

XIV

LA PRESCRIPCION

La prescripción es el medio de adquirir el dominio de una cosa o de librarse de una carga u obligación, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley.

De acuerdo con la anterior definición, tenemos que en el derecho del trabajo, las acciones de trabajo prescriben en un año, contando a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que la misma ley establece. (Art. 516 de la Ley Federal del Trabajo).

Es decir, que en un año prescriben las acciones para reclamar algún derecho que se derive de la ley o del contrato del trabajo o de la misma relación de trabajo que exista.

Prescriben en un mes:

1. Las acciones para despedir a los trabajadores por parte de los patrones, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.

2. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En lo que se refiere a la fracción 1, la prescripción corre desde el día siguiente en que se tiene conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averfias que se le imputan al trabajador, o desde el momento en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción 2 la prescripción comienza a correr desde el momento en que se tiene conocimiento de la causa de la separación (Art. 517 de la Ley Federal del Trabajo).

Prescriben en dos meses, las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo. Esta prescripción comienza a correr del día siguiente a la fecha

de la separación, la cual se debe de hacer constar por escrito al trabajador, desde luego que siempre se firme la copia del escrito respectivo o se ponga en él la huella digital por parte del trabajador para los efectos de que comience a correr la prescripción. (Art. 518 de la Ley Federal del Trabajo).

Prescriben en dos años:

1. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por algún riesgo de trabajo.
2. Las acciones de los beneficiarios en casos de muerte por algún riesgo de trabajo.
3. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje y de los convenios celebrados entre ellos.

Esta forma de prescripción comienza a correr desde el momento en que se determina el grado de la incapacidad para desarrollar un trabajo, o desde la fecha en que

muere un trabajador, o desde el día siguiente en que se notifica un laudo de la junta o que ya fue aprobado el convenio. (Art. 519 de la Ley Federal del Trabajo).

Contra los incapacitados por enajenación mental, a menos que se les haya nombrado un tutor y contra los trabajadores que se encuentren incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Así también, la misma ley nos dice que la prescripción se interrumpe:

- a) Por la sola presentación de la demanda o de cualquier otra promoción que se haga ante la junta de conciliación y arbitraje, además no importa que la junta sea incompetente.
- b) Cuando la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, ya sea de palabra, por escrito o por algún hecho que sea indudable.

Para los efectos de la prescripción, los meses se

regulan por el número de días que les corresponda, el primer día se cuenta completo aunque no lo sea, pero el último sí debe ser completo y cuando el día sea feriado, no se tiene por completa la prescripción, sino hasta que se cumpla el primer día útil siguiente.

Como vemos, la prescripción adquisitiva o extintiva no significa otra cosa más que la transformación en estado de derecho de una situación antijurídica, mediante el transcurso de un determinado período de tiempo.

XV

LAS PARTES EN EL PROCESO DEL TRABAJO

Tradicionalmente, se ha considerado que parte es la que disputa con otra el juicio, alguna cosa, ya sea como reo o como demandado.

En materia laboral, los sujetos del derecho son los trabajadores y sus sindicatos, sin embargo, tenemos que los sindicatos y los patrones, los terceros y las juntas de conciliación y arbitraje y los tribunales de la burocracia, son sujetos del proceso laboral en los conflictos del trabajo.

Así también, pueden tener este carácter las federaciones y las confederaciones, así como los dependientes económicos del trabajador en caso de muerte de éste, ya sea para exigir la indemnización, así como las demás prestaciones a que hubiere tenido derecho.

Por tanto, es parte, todo aquél que tiene capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mis-

mo o a través de algún representante, la actuación del derecho, así como aquél a quien se le demanda.

O sea, que son partes en el proceso: el actor, el demandado y también los terceros.

Ser parte en un proceso laboral, implica el ejercicio de acciones y pretensiones, así como de excepciones por personas físicas o jurídicas que gozan de libertad de contratación. Es decir, que tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo o desempeñar algún empleo público.

Si se trata de alguna persona física, la Ley Federal del Trabajo, les reconoce capacidad jurídica para celebrar un contrato laboral a los menores de edad que tengan más de dieciséis años.

A los menores de dieciséis y mayores de catorce años sí pueden celebrar contratos de trabajo, pero siempre que para ello tengan la autorización de sus padres o representantes legales o a falta de éstos, pueden contratar con la aprobación del sindicato a que pertenezcan,

de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política que corresponda.

Pero en el caso de los menores de dieciseis y mayores de catorce años, es requisito que hayan terminado la instrucción primaria, o bien que a juicio de la autoridad correspondiente, haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

O sea que en estos casos, puedan ejercitar todas las acciones que nazcan del contrato y de la ley por disposición expresa del artículo 123 Constitucional y de la propia Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere a los menores de catorce años, no pueden ser sujetos de contratación laboral porque la misma Constitución, en su artículo 123, apartado A, fracción III y el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, así lo disponen.

XVI

LOS PROCEDIMIENTOS EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La nueva Ley Federal del Trabajo ha establecido los procedimientos a seguir para la substanciación y decisión de los conflictos obrero-patronales, inter-obreros e inter-patronales, por lo que estructuran procedimientos para conflictos jurídicos, o sea los ordinarios, los especiales y los de naturaleza económica.

Procedimientos en conflictos individuales y colectivos

Para la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, basta la presencia del presidente o del auxiliar, quien lleva adelante la audiencia hasta su terminación.

Si no está presente ninguno de los representantes, el presidente o el auxiliar dicta las resoluciones que sean procedentes, a menos que se traten de las que sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas. desis-

timiento de la acción y substitución de patrones, pues en este caso, el mismo presidente acuerda que se cite a los representantes a una audiencia para resolver estos casos, y si ninguno ocurre, él mismo dicta la resolución que proceda.

Tramitación de los conflictos jurídicos

Los procesos individuales y colectivos jurídicos se inician por comparecencia o por escrito.

En lo que se refiere a los sistemas de conciliación y contención pueden ser convencionales o reglamentados, según sean regulados por los mismos interesados o por la ley, pero en nuestra jurisdicción social del trabajo, esos sistemas están regulados con un carácter obligatorio y ninguna persona o juez o tribunal, pueden sustituir a las juntas de conciliación y arbitraje en su función de órganos del Estado de derecho social, encargado de dirimir los conflictos del trabajo.

Los procedimientos ordinarios generalmente corresponden a la tramitación de los conflictos de carácter

jurídico o bien a aquéllos que no tengan señaladas formas especiales de substanciarse. Es decir, que este procedimiento se desenvuelve en diferentes audiencias como son: la de conciliación, demanda y excepciones, la de ofrecimiento de pruebas, la de recepción de las pruebas y la de discusión y votación.

Todas las audiencias que se practican deben ser públicas, con excepción, o sea que se pueden celebrar las audiencias a puerta cerrada así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o el decoro.

Es decir, que las audiencias a puerta cerrada sólo se justifican cuando existan circunstancias suficientes para que así se acuerden.

Por ejemplo, en caso de temor fundado, de desorden público o alteración del orden en la sala de la audiencia.

En lo que se refiere a los motivos morales o de decoro, la junta lo determina.

Por lo que una vez que se han celebrado todas y cada una de las audiencias correspondientes, como son las de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento de pruebas, admisión y recepción de las mismas pruebas, se concede a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presten sus alegatos por escrito.

Posteriormente, viene la audiencia de discusión y votación, en la cual, una vez que se han presentado los alegatos por las partes, el auxiliar declara cerrada la instrucción y dentro del término de los diez días siguientes, formula un dictamen que debe contener:

1. Un extracto de la demanda de la contestación.
2. El señalamiento de los hechos controvertidos y de los aceptados por las partes.
3. Una enumeración de las pruebas rendidas y de las que se hubiesen aceptado y rendido y recibido de la junta de conciliación y su apreciación en conciencia señalando los hechos que deban considerarse probados.

4. Un extracto de los alegatos.
5. Las conclusiones que se deduzcan de lo alegado y probado.

Una vez que ese dictamen está hecho, se agrega al expediente y se entrega una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, haciendo constar el secretario en los autos, el día y hora en que se entregaron esas copias o la negativa para recibirlas.

Como dije antes, el presidente cita para una audiencia de discusión y votación, la cual se debe de celebrar dentro de los diez días siguientes, en la cual se da lectura al dictamen y la junta, a petición de cualquiera de sus miembros, puede acordar que se practiquen todas las diligencias que sean convenientes para el mejor esclarecimiento de la verdad, pero siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes.

Así también, se puede acordar que se señale día y hora para desahogar aquellas pruebas que no se pudieron llevar a cabo por causas no imputables al oferente.

Después, el presidente pone a discusión el asunto y el resultado de las diligencias que se hubiesen practicado. Una vez que ha terminado la discusión, se procede a la votación y el presidente da el resultado.

Pero para que se lleve a cabo la audiencia, la discusión y la votación, se requiere la presencia del presidente o presidente especial o del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patronos por lo menos.

Si concurre menos del cincuenta por ciento de los representantes, el presidente señala un nuevo día y hora para que se celebre la audiencia mencionada, pero si el día y hora señalados tampoco se reúne la mayoría, se cita a los suplentes, quedando excluidos los faltistas para conocer de ese negocio. Pero en caso de que tampoco concurren los suplentes, el presidente de la junta especial da cuenta al secretario del Trabajo y Previsión Social, para que haga una nueva designación de las personas que los sustituyan.

Por lo tanto, la resolución o laudo que se dicte,

M-0018222

se dictará a verdad sabida, sin necesidad de que se sujeten a reglas sobre estimación de las pruebas, sino que deben de apreciar los hechos, según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones que se hayan mencionado oportunamente en el negocio; además, en el laudo se debe determinar el salario que sirva de base a la condena que se haya impuesto.

Cuando la condena que se haya dictado, no sea de cantidad líquida, se establecen las reglas o bases para que se haga su liquidación, y dentro de los seis días siguientes en que se haya realizado la audiencia de discusión y votación, el secretario debe engrosar el laudo.

El laudo contiene:

1. Lugar, fecha y la junta que lo pronuncie.
2. Nombre y domicilios de las partes, de sus representantes, abogados y asesores.
3. Un extracto de la demanda y su contestación, que

deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y las cuestiones controvertidas.

4. Una enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la junta.
5. Un extracto de los alegatos.
6. Las razones legales o de equidad y las doctrinas jurídicas que le sirvan de fundamento.
7. Los puntos resolutivos.

Y una vez que se ha engrosado al laudo, el secretario recoge las firmas de los miembros de la junta que hayan votado el negocio.

Después, para que las partes se enteren de la resolución o laudo que ha dictado un tribunal de trabajo, se le encomienda a los actuarios, encargados de hacer notificaciones, estas notificaciones relativas a un laudo se hacen en forma personal.

Las notificaciones que se hacen en forma personal surten efectos el día y hora en que se practiquen y las que sean personales surten sus efectos al día siguiente

en que se hagan.

Por tanto, la notificación que haga saber los resultados de un laudo, ya sea favorable o desfavorable para las partes, las concede un término de quince días para que los pueda combatir por medio de un juicio constitucional del amparo, que constituye un medio de defensa constitucional que somete a las juntas de conciliación y arbitraje bajo el poder judicial federal en lo que se refiere a aplicación del derecho o interpretación de la ley.

El derecho procesal en la jurisdicción federal de amparo se regula en los artículos 103 y 107 de la Constitución de la República y se reglamenta en la Ley de Amparo y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Es decir, que el laudo, como una resolución firme e irrevocable que se dicta en los procesos del trabajo, no puede ser impugnado por ningún recurso ordinario en la jurisdicción laboral.

Por lo tanto, el AMPARO dentro de nuestro régimen jurídico-constitucional, se hace valer para proteger derechos sociales, a través de las garantías individuales, no obstante que debfa de existir algún recurso para salvaguardar el régimen de legalidad concerniente a las garantías sociales que protegen a los trabajadores frente a los empresarios. El amparo, en contra del laudo se debe de interponer en la vía directa, ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Que la acción ejerce particularmente una función reivindicatoria que le da una fisonomía propia y exclusiva, por eso la acción laboral es social y a cargo de los trabajadores sin que ello impida el derecho de los patrones para exigir en la vía jurisdiccional el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones entre el capital y el trabajo.

SEGUNDA.- La acción procesal es un derecho subjetivo de carácter social en virtud del 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, una declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como a la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía.

TERCERA.- Cuando un trabajador demanda su reinsta-

lación y pago de indemnización constitucional, y en la audiencia de demanda y excepciones no opta por alguna de las dos, conforme a la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, los tribunales de trabajo se ven imposibilitados de sustituir a la parte y hacer la elección entre dos reclamaciones que se excluyen, por tanto, no pudiendo otorgarse a su arbitrio una de las dos prestaciones ni concederse ambas, deben resolver absolviendo a la parte demandada.

CUARTA.- De tal manera que para todos los efectos jurídicos, es lo mismo el contrato que la relación de trabajo independientemente de los actos que la originan, pero en uno y en otro caso, siempre deben regir las leyes protectoras de los trabajadores.

QUINTA.- Por tanto, el AMPARO dentro de nuestro régimen jurídico constitucional, se hace valer para proteger derechos sociales a través de las garantías individuales, no obstante que debía de existir algún recurso para salvaguardar el régimen de legalidad concerniente a las garantías sociales que protegen a los trabajadores frente a los empresarios. El amparo, en contra del laudo, se debe de interponer en la vía directa ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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

1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO,
Armando Porras y López, Edit. Porrúa.
2. DERECHO DEL TRABAJO
Nestor de Buendía, Edit. Porrúa.
3. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL
Eduardo Pallares, Edit. Porrúa.
4. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
Alberto Trueba Urbina, Edit. Porrúa.
5. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO
Daniel Moreno, Edit. Porrúa.
6. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Alberto Trueba Urbina, Edit. Porrúa.
7. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Alberto Trueba Urbina,
Jorge Trueba Barrera, Edit. Porrúa.
8. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS, Edit. Porrúa.