

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA ACCION LABORAL

ARTURO DE LA CUEVA SANCHEZ

1969



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.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA ACCION LABORAL

T E S I S

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

P R E S E N T A

ARTURO DE LA CUEVA SANCHEZ

A MIS PADRES:

RICARDO DE DE LA CUEVA

MAGDALENA SANCHEZ DE DE LA CUEVA

A MIS HERMANOS

A MIS TIOS:

DR. MARIO DE LA CUEVA

SRITA. MARTHA SANCHEZ A.

SR. IGNACIO ESPINOSA A.

A LA MEMORIA DE:

CARLOS LAZO MARGAIN.

MAESTRO FELIX ROCHET.

CON MI AGRADECIMIENTO AL LIC. DIONISIO A. MEADE

AL SEÑOR LICENCIADO MIGUEL DE LA MADRID

AL SEÑOR LICENCIADO SALVADOR RESENDI

A QUIENES ME HAN AYUDADO:

DR. JUAN AZUARA SALAS

LIC. MIGUEL BARRIOS GOMEZ

LIC. JORGE CARPIZO MAC GREGOR

DR. SENEN E. GONZALEZ

LIC. ROBERTO HOYO D'ADDONA

LIC. ALFONSO LOPEZ APARICIO

LIC. OSCAR G. RAMOS ALVAREZ

LIC. LUIS VERA.

LA ACCION LABORAL

CONTENIDO:

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO GENERALIDADES

- A) TERMINOLOGIA
- B) CONCEPTO Y NATURALEZA
- C) CLASIFICACION
- D) SUJETOS Y PRESUPUESTOS

CAPITULO SEGUNDO ELEMENTOS Y RELACIONES

- A) OBJETO Y FIN
- B) FORMA
- C) ACCION Y PRETENSION LABORALES
- D) ACCION Y EXCEPCION LABORALES.

CAPITULO TERCERO EJERCICIO

- A) CONSTITUCIONALIDAD - PROCEDENCIA
- B) REQUISITOS
- C) REPRESENTACION
- D) PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

CAPITULO CUARTO EXTINCION

- A) DESISTIMIENTO-ALLANAMIENTO
- B) PRESCRIPCION-CADUCIDAD.
- C) SOBRESEIMIENTO - LAUDO.

CAPITULO QUINTO MODALIDADES

- A) ACCION POPULAR LABORAL.
- B) ACCION COLECTIVA ECONOMICA.
- C) ACCIONES SINDICALES.

CONCLUSIONES

INDICE DE CITAS.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION.

Las relaciones entre el individuo y el Estado y las de los individuos entre sí son, además de múltiples, de muy diverso contenido. Nos ocuparemos de analizar en el presente estudio a un instrumento jurídico que ha sido creado con el propósito de lograr, a través de su ejercicio, normalizar desórdenes sociales, provocados bien por la inobservancia de las leyes preexistentes o bien por la incapacidad de éstas para solucionarlos.

Inicialmente indicaremos que en esta tesis de licenciatura en derecho no se plantea un problema o una controversia sobre algún aspecto jurídico muy particular, sino que se intenta hacer una investigación --substantivo-procesal, dentro del derecho de trabajo, acerca de un tema sobre el cual nos ha parecido muy interesante ahondar en ciertos puntos o estudiarlos de una manera más específica y al mismo tiempo hacer algunas proposiciones propias que podrían ser de alguna utilidad. Dentro de ellas podríamos señalar la naturaleza de la acción laboral, la distinción con conceptos semejantes, el establecimiento de un concepto propio de la acción laboral, su clasificación, análisis de sus elementos y ejercicio, las posibilidades de la existencia de alguna acción popular laboral, la determinación de la acción colectiva económica, etc.

Lo que procuramos realizar es un análisis de algo que parece no ha sido examinado en forma exhaustiva. Nos referimos a lo que

ciertos autores denominan como el " residuo de Littré" (a); es decir, - cuando se hace una investigación sobre algún tema y dentro de éste se de-
jan ciertos aspectos sin estudiar en forma profunda o específica es conve-
niente, dentro de la investigación científica el hacer un estudio particular
de ese sector no visto debidamente.

El interés por el tema señalado se debe al atractivo particu-
lar que sobre nosotros han ejercido ciertas materias del programa de la
licenciatura de derecho; una de ellas viene a ser el derecho del trabajo,
que además de interesante goza de gran actualidad en la vida jurídica con-
temporánea. Paralelamente nos ha interesado el estudio del derecho ad-
jetivo en sus diversas manifestaciones y en virtud de lo anterior hemos -
procurado realizar una investigación que toque ambos sectores, es decir,
algún tema laboral y la aplicación práctica del mismo.

Premeditadamente nos hemos abstenido de hacer alguna refe-
rencia histórica sobre la acción laboral, por considerar que por una par-
te tiene como antecedente a la acción civil y por otra, considerándola co-
mo facultad adjetiva actualizadora de los derechos laborales, haríamos -
en realidad una relación del desenvolvimiento del derecho del trabajo en -
general, lo cual no es precisamente nuestro objeto de estudio.

El conocimiento del derecho del trabajo y de la acción labo-
ral en particular tiene características propias derivadas de las relacio-
nes humanas en las cuales encuentran su origen y explicación; como nos
dice Nicolai Hartmann (b): " el conocimiento científico no tiene al orden
de la vida " en contra suya " sino siempre en " pro suyo " y por decirlo

así, guardándole las espaldas¹¹; pues bien, en el desarrollo del mundo contemporáneo ha tomado, desde finales del siglo pasado y principalmente a principios del presente, gran actualidad el carácter social en todas las manifestaciones de la vida humana y ello no podía dejar de suceder con el derecho y fundamentalmente en algunas de sus ramas, entre ellas el derecho del trabajo; desde luego, la manifestación de cada individuo debe ser observada pero conjuntándola con la del conglomerado social en que se desenvuelve. El objeto de nuestro estudio participa de lo anterior al analizar una institución procesal fundamental en función de su ejercicio social.

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES.

- A) TERMINOLOGIA
- B) CONCEPTO Y NATURALEZA
- C) CLASIFICACION
- D) SUJETOS Y PRESUPUESTOS

A. TERMINOLOGIA.

Consideramos que aunque dentro de la investigación científica hay que atender más al concepto que al término que lo designa, - haremos sin embargo breve alusión terminológica en torno a la palabra acción, simplemente como referencia y principalmente para seguir el capitulado señalado.

La palabra acción deriva del latín, Actio-actionis y encuentra su equivalente en todas las lenguas; hablaremos de los significados del término desde un punto de vista general y posteriormente - nos detendremos en las diversas acepciones jurídicas del mismo; entre las primeras encontramos que se puede hacer alusión al ejercicio de una fuerza, posibilidad de hacer una cosa, facultad de atacar, pero primordialmente como situación de movimiento.

En un cierto sentido, ocuparemos los significados citados para tratar de caracterizar la acción procesal y dentro de ella la laboral. Sin embargo, podríamos adelantar que la acción es en principio el ejercicio de una facultad, el poder hacer algo, e inclusive como lo explicaremos más tarde, la posibilidad de atacar y por último - es también algo dinámico.

De acuerdo con Chiovenda (1) el término proviene del Derecho Romano y originalmente significaba "acto perfeccionado en jui-

cio"; posteriormente encontramos la definición de Celso y su variante clásica.

Por otra parte nos encontramos con Couture (2), que señala que son tantas las significaciones que existen, que en el derecho italiano Pekelis ha encontrado quince significados del mismo.

Generalmente se señalan los siguientes:

- a. Como sinónimo de derecho.
- b. Como sinónimo de demanda.
- c. Como facultad de provocar el movimiento de la autoridad judicial.
- d. Como documento. (acción mercantil).

A reserva de que tratemos esto más detenidamente al comentar el concepto de acción laboral, consideramos como más pertinentes las contenidas en el inciso primero y tercero, en virtud de que la demanda no es sino una forma, una exteriorización, a través de la cual se puede manifestar la acción, pero sin identificarse con la misma. (nos abstendremos de ocuparnos de la acción mercantil, por no ser objeto del presente trabajo).

B. CONCEPTO Y NATURALEZA

Trataremos ahora de establecer un concepto de acción laboral. Debemos señalar que no consideramos que existan definiciones con etiqueta de absolutas, perfectas, y en virtud de ello trataremos solamente de establecer alguna más o menos clara y completa de la entidad de que nos ocupamos en el presente trabajo.

Como señalábamos al tratar el inciso de la terminología, hay que distinguir entre concepto y el término, la palabra; para cada ser hay un solo concepto, aunque pueda haber muchas palabras que se le apliquen; también puede presentarse el que una palabra se aplique a varios conceptos, no aportando de esta manera fluidez a la identificación del mismo.

El término de acción presenta la situación de que es una palabra que se aplica a varios conceptos, como lo vimos en la sección terminológica; pues bien, lo que tratamos de señalar es el concepto al cual debe aplicarse con propiedad el término de acción laboral. A su vez, el concepto debe ser diferenciado del objeto al cual se aplica: es decir, el concepto es una representación abstracta que comprende a todos los seres de un grupo y que forman tal grupo por tener características idénticas; es decir, como lo explica el profe-

sor Roberto Hartmann (3), dentro del concepto de automóvil, desde luego como representación, encontramos a todos los automóviles del mundo; ahora bien, hay que distinguir esta construcción racional de uno o de todos los automóviles que puedan existir. Por ejemplo, mi automóvil marca Volkswagen es algo distinto al concepto "automóvil" aunque desde luego es un automóvil.

Nos ocuparemos ahora de buscar el concepto de acción (señalamos que en principio se podrá considerar como derecho o facultad). En el ejemplo anterior se distingue entre el concepto de automóvil y un automóvil como objeto (como algo que puede recibir un predicado) y en esta ocasión como algo material; procuraremos ahora señalar el concepto de acción laboral y distinguirlo de la acción laboral como objeto (también en el sentido de entidad susceptible de recibir un predicado).

Consideramos desde luego que el concepto que tratamos de proponer ha de tener un carácter universal, aplicable a todos los componentes del grupo "acción laboral", por más que algún investigador considere que ello sólo es posible en las ciencias de la naturaleza, no dejamos de reconocer que las ciencias sociales son las que permiten una generalización menor y en virtud de ello hemos señala-

do que no pretendemos establecer un concepto de carácter absoluto, sino que dentro de las limitaciones, trataremos de enunciar el más universal, el más aplicable a todos los componentes del grupo.

Kant, citado por García Maynez (4) sostiene que se puede determinar algo de la siguiente manera:

- a. Definición.
- b. Por exposición.
- c. Descriptivamente.

a. Por definición puede obtenerse en forma sintética -- (por construcción en conjunto y en forma exhaustiva) o en forma analítica (de manera empírica y tomando de un objeto real ciertas propiedades para integrar la definición).

b. Por exposición, pueden añadirse a la definición algunas propiedades no comprendidas y entonces se obtiene la exposición del concepto. El número de propiedades puede variar y no tiene relevancia. (Definición de caballo: el hablar sobre el caballo puede ser más amplio que la definición del mismo).

c. Descriptivamente, consideramos que es la manera más imperfecta y la que nos da una idea más vaga de lo que se trata de definir.

Ahora bien, tratando de hacer una conceptualización jurídica hay que distinguir entre conceptos semijurídicos y otros estrictamente jurídicos. Esto se puede entender de la siguiente manera:

a) Semijurídicos. - Elementos jurídicos relacionados con otras entidades, encontrándose aquí en realidad contenido todo el derecho. b) Jurídicas. - Como entidades ajenas de elementos extrajurídicos (se encuentran dentro de ellos a las Ficciones Jurídicas).

Por nuestra parte, nosotros consideramos que las maneras de definir algo son las siguientes:

a. Esencial (señalando el género próximo y de la diferencia específica).

b. Descriptiva (es, según Chiovenda la más imperfecta dentro del Derecho).

c. Genitiva (Sodi Pallares) (5). Atendiendo a la manera de producirse de un objeto.

d. Nominal.

e. Usual.

Debemos señalar que el concepto que buscamos debe -- ser una representación abstracta que nos sirva para conocer lo pro-

propio de todos y cada uno de los miembros de la clase "acción laboral", prescindiendo de analizar las diversas denominaciones que se le pudiesen dar al concepto. Procuraremos, así mismo, prescindir al analizar el concepto, de detenernos en alguna excepción del grupo, en virtud de que es posible la existencia de una acción laboral con cierto carácter sui géneris o particular; es decir, trataremos de universalizar hasta donde sea posible el hacerlo.

Consideramos que es posible definir a una cosa de diversas maneras, aunque desde luego alguna de ellas sea más precisa o de mayor valor científico que otra. Consideramos que esto se presenta en la acción laboral.

Dentro del apartado de la definición que proponemos, nos ocuparemos de tratar de explicar dicho concepto de acuerdo con las variantes anteriores y abriremos brevemente un paréntesis para analizar las diversas definiciones de acción y principalmente de acción laboral que consideramos tienen importancia o que por lo menos han sido precursoras de los conceptos modernos.

Como obligada referencia en las obras procesales encontramos la sabida definición de Celso: "Ius Persecuendi in Iudicio Quod Sibi debeat" y el añadido de la época clásica "o lo que nos

pertenece ", para poder comprender tanto a los derechos personales como a los reales. Esta definición participa de aquellas que vinculan completamente la acción con el derecho subjetivo que se hace valer en juicio por un lado, y por otro, entra dentro de la concepción privatística de la acción.

Las diversas definiciones que se han dado de acción se podrán reducir a la clasificación siguiente:

- a. Acción como Derecho Privado (acepción romana).
- b. Acción como Derecho Público frente o contra el Estado.
- c. Acción como Derecho Autónomo.
- d. Acción como Procedimiento a través del cual se realizan derechos subjetivos.
- e. Identificándolo con la pretensión.

Hemos de señalar que las múltiples definiciones de acción contienen generalmente referencia expresa a la naturaleza de la misma, razón por la cual las analizaremos haciendo referencia a dicha naturaleza.

En virtud de lo señalado, consideramos que las diversas posiciones relativas a la naturaleza de la acción son las siguientes:

a. IDENTIFICACION CON EL DERECHO SUBJETIVO.

La presente tesis sostiene que el Derecho Subjetivo y la acción son una y la misma cosa; solamente que en una situación dinámica, es decir, la acción es el derecho subjetivo en movimiento. Así se decía que la acción era " le droit armé et casqué en guerre ".

Ortolan (6) nos dice que la acción " es el derecho mismo en ejercicio y la manera de hacerlo valer ante los tribunales " (citado por Pallares).

Couture (7) sostiene que la teoría privatística no tiene validez, porque no explica el fenómeno de las obligaciones naturales en las cuales si bien existe un derecho, no encontramos una acción para hacerlo valer. Señala también la situación de la acción infundada, pero a ello nos referiremos al hablar de la acción considerada como un derecho concreto a la jurisdicción.

Dentro del derecho laboral mexicano pensamos que así como se puede presentar el no ejercicio de una acción teniendo derecho, se puede presentar el ejercicio de una acción no teniéndolo, el ejercicio de una acción infundada, lo que no se explica dentro de la presente teoría.

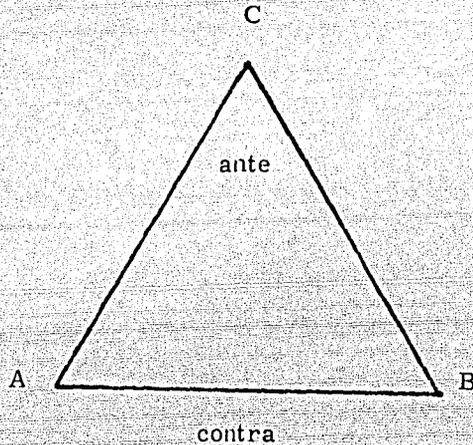
Le sucede a esta tesis lo mismo que a la que considera

la acción como un derecho concreto; es decir, para ambas (que se diferencian en cuanto al carácter público o no que le señalan a la acción), sólo podrá ejercitarse la acción cuando se tenga derecho; esto en la vida real, consideramos es algo ilusorio.

b. LA ACCION COMO UN DERECHO PUBLICO.

Dentro de esta tesis encontramos diversas variantes.

Goldschmidt (8) sostiene que " el derecho de obrar procesal (con su contenido de pretensión de sentencia) es un derecho público subjetivo dirigido contra el Estado para obtener la tutela jurídica del mismo mediante sentencia favorable ". Como vemos, aquí se considera que se trata de una acción contra el Estado. Pensamos que en el procedimiento laboral mexicano y en general en todos los procedimientos, la acción debe diferenciarse de la obligación del Estado de prestar protección a los intereses de los gobernados en general: es decir, cuando se va a ejercitar una acción laboral ésta se dirige contra el demandado y ante el Tribunal, el cual estará obligado a administrar justicia, lo cual es un deber en un asunto particular y en todos los que se le presenten; pero ello no quiere decir que el Estado en sí sea el receptor en contra del cual se dirige la acción. Dentro del triángulo procesal podemos esquematizar esto de la siguiente manera:



Wach (9) (citado por Pallares), que por cierto habla de Derecho a la tutela judicial, afirma que ésta se presenta en aquellos casos en que hay un derecho subjetivo susceptible de ser ejercitado por medio de la acción, pero que se puede dirigir contra el demandado en un cierto sentido y contra el Estado en otro sentido y que -- existe un deber del demandado de soportar los actos de tutela del Estado. En esto último sí estamos de acuerdo, pues el obligado tiene -- que soportar los actos del demandante, pero a través del Estado, por conducto de los funcionarios judiciales. Esto es patente, pues si fuese de una manera distinta, nos encontraríamos en una situación de -- justicia administrada por propia mano.

Como señalamos anteriormente y para hacer la caracterización de la acción laboral, consideramos que la acción se -- endereza contra el demandado y frente al Estado, estando nosotros de

acuerdo en que la acción tiene carácter público en función de la intervención de manera fundamental que tiene el Estado dentro del procedimiento, y si bien no precisamente como afirman algunos autores, de que se trata del ejercicio privado de una función pública.

c. ACCION COMO DERECHO AUTONOMO.

Esta postura nace como una réplica a la tesis que identifica la acción con el Derecho subjetivo y sostiene que son dos cosas diversas: por un lado la facultad de acudir ante los órganos jurisdiccionales para obtener la tutela de un derecho y por otra encontramos el derecho mismo. Ahora bien, dentro de estas ideas encontramos diversos puntos de vista.

1. La acción como un derecho concreto.

Si bien distingue entre acción y derecho subjetivo como cosas diversas, considera que corren de una manera paralela: es decir, que para el ejercicio de una acción se requiere la existencia de un derecho; consideramos que esto es un retroceso en la investigación procesal, porque viene a situar a la acción en la misma situación que se tenía en la época romana, identificándola casi con el derecho subjetivo, pues si bien hace alguna diferencia, no admite que -

pueda existir la acción sin el derecho. Nos detendremos a explicar esto al analizar el punto de vista abstracto, con el cual estamos completamente de acuerdo.

II. Derecho Potestativo.

Chiovenda (10) señala que la acción " es el poder jurídico de dar vida (porre in essere) a la condición para la actuación de la voluntad de la ley " y añade que dicho poder se ejercita frente al adversario " respecto del cual se produce el efecto jurídico de la actuación de la Ley ".

Señala que además de los derechos reales y personales, hay otros, potestativos, cuyo ejercicio depende únicamente de la voluntad del titular y nos presenta una serie de ejemplos de acciones: declarativas, acción privada penal, etc.

Pallares (11) sostiene que sí hay derechos potestativos, en los cuales no se requiere la voluntad del demandado; pero en otras ocasiones se requiere de un objetivo de carácter real o personal del obligado, pues si no, no tendría sentido muchas veces su ejercicio.

Chiovenda (12), por otro lado distingue entre acción y obligación como correlativa del derecho que pretende hacer valer el

actor y señala que ambos " unidos " llenan la realidad de la ley que denominamos derecho objetivo; la acción es un derecho distinto y autónomo de dicha obligación.

Consideramos por otro lado que sí depende del actor el inicio del movimiento, ya que los tribunales no actúan de manera oficiosa por regla general. Señala Chiovenda que no necesariamente la acción tiene un carácter siempre público, sino que en ocasiones también lo es privado. Pero entendiendo por esto no que no intervenga el Estado en forma fundamental, sino que el derecho no se ejercita contra el Estado, sino frente al adversario.

III. La acción como derecho abstracto.

Mortara (13) (citado por Pallares) afirma que " la acción es el derecho de provocar el ejercicio de la actividad jurisdiccional ". Esta postura considera que existe la facultad de acudir a un Tribunal pretendiendo la obtención de justicia, existiendo o no un derecho subjetivo en qué fundarse.

Esta tesis es la que consideramos aplicable a nuestras ideas acerca de la acción laboral, y nos referiremos a ella especialmente al analizar el concepto que propondremos.

Se presenta como una reacción a la teoría del derecho concreto, la cual no toma en cuenta la realidad de la vida procesal y le quita toda validez: la tesis abstracta permite explicar qué sucede cuando un sujeto, sin tener derecho, acude ante el órgano judicial a solicitar justicia. Simplemente se ejercitó una acción, independientemente de la inexistencia de un derecho. La tesis concreta no sabe qué decir cuando se llega a dictar sentencia no habiendo derecho y -- sin embargo se puso en movimiento a la maquinaria judicial a través del ejercicio de la acción; la tesis abstracta permite que se ejercite la acción cuando no es claro el que se tenga un derecho o aunque no se tenga.

Algunos autores se oponen a esa idea señalando que se da lugar al ejercicio de acciones temerarias; puede suceder que así sea, pero es preferible por un lado que ello suceda, pues piénsese solamente en el caso de un obrero, generalmente sin preparación legal, el cual no podría saber nunca si tiene derecho o no a acudir a un tribunal de trabajo y entonces no acudiría.

Degenkolb (14), citado por Couture, señala que el ejercicio de la acción pertenece a quien honestamente crea fundarse en una disposición normativa: el maestro Ignacio Medina Jr. (15) señala que en

el proceso judicial debe regir el " Fair Play "; independientemente de esto, nosotros consideramos que basta con sanciones impuestas a los litigantes temerarios.

d. LA ACCION COMO PROCEDIMIENTO A TRAVES DEL CUAL SE REALIZAN LOS DERECHOS SUBJETIVOS.

El simple enunciado nos da la pauta acerca de lo que se considera como acción y es admitida en parte por Pallares (16).

Debemos señalar que el proceso es un conjunto de actos dirigidos a la obtención de una finalidad, y que el procedimiento viene a ser el conjunto y combinación de elementos formales a través de los cuales se manifiesta el proceso; ahora bien, consideramos que la acción es una facultad de acudir ante un órgano jurisdiccional para tratar de obtener en un proceso y a través de un procedimiento el reconocimiento de un posible derecho, pero de aquí que de ninguna manera se puede identificar a la acción con el procedimiento mismo; es decir, la acción se ejercita en un procedimiento pero no se identifica con él; la excepción también se presenta en un procedimiento y desde luego tampoco se identifica con él.

e. IDENTIDAD CON LA PRETENSION

Inicialmente se trata de identificar a la acción con la demanda, pero luego se precisa que es con la pretensión.

Jaime Guasp (citado por Pallares) (17) afirma que " en la pretensión hay una declaración de voluntad en la que se solicita de un órgano judicial una actuación frente a otra persona distinta del autor de la declaración ". Sostiene asimismo que el concepto de acción es extraprocesal y debe ser substituído por el de pretensión, el cual sí es fundamentalmente procesal. De dicha pretensión nos ocuparemos en forma detenida en el capítulo II. del presente trabajo, que se refiere a la acción y pretensión laboral; no obstante, podemos señalar que para nosotros la acción es algo que sí se da en el proceso, es más, es ahí donde adquiere sentido su existencia; la acción inicia el proceso y se ejercita a través de un procedimiento.

Nos hemos referido en forma paralela a las diversas tesis acerca de la naturaleza de la acción y algunas definiciones que se han dado sobre ella; nos hemos abstenido de recopilar definiciones, porque independientemente de que son muchísimas, no tendría utilidad en virtud de que muchas de ellas son muy parecidas y por ello hemos preferido tomar algunas como tipo de una cierta manera de pensar y comentarla haciendo referencia a la naturaleza.

Trataremos ahora de presentar nuestra idea acerca de lo que es la acción laboral y diremos que la consideramos como " un derecho público subjetivo que se ejercita ante el órgano jurisdiccional laboral con el objeto de obtener el reconocimiento de un posible derecho dentro de circunstancias especiales de tiempo, modo y forma en atención a los sujetos que intervienen en la relación laboral " (uno es el derecho de acudir al órgano jurisdiccional y otro el derecho que pueda ser reconocido).

Primeramente diremos que hemos hecho una enunciación muy general en virtud de que a un concepto entre más general, menos excepciones se le pueden presentar. Aunque también hay que tratar de no universalizar demasiado, porque entonces nos alejamos de lo que tratamos de definir. En el capítulo final de esta tesis analizaremos las diversas variantes que presenta la acción en materia de trabajo en nuestro país.

Aunque algunos autores como Couture prefieren abstenerse de definir la acción, nosotros lo hemos hecho con el objeto de dar una base y señalar lo que pensamos de ella, aunque sin pretender dar un enunciado de carácter absoluto.

Analizando el concepto apuntado en función de su géne-

ro, podemos decir que pertenece al que agrupa a todas las acciones, es decir, a los derechos de los gobernados de acudir ante el juez para obtener el reconocimiento de un posible derecho; en atención a la diferencia específica podemos decir que descansa en que se presenta ante un órgano judicial laboral, con materia laboral y ciertos caracteres particulares en función de los sujetos participantes. Nos referiremos más adelante a dichos caracteres particulares.

Desde un punto de vista genético algunos autores consideran que la acción nace cuando se viola un derecho subjetivo; cuando por ejemplo un patrón despiden injustificadamente a un obrero, en ese momento es cuando surge un derecho del obrero a acudir a los tribunales del trabajo. Nosotros no estamos de acuerdo; consideramos que la facultad de acudir al órgano judicial siempre existe, independientemente de que haya o no habido violación de un derecho. Cualquier gobernado con capacidad, entendiéndose por ésta la aptitud de ser titular de derechos y obligaciones y de poder ejercitarlos, puede por el solo hecho de serlo, acudir ante el órgano jurisdiccional laboral a tratar de que le reconozcan un posible derecho y no sólo cuando ha habido una violación.

En relación con la manera de definir atendiendo al uso de algo, podríamos decir que la acción sirve para hacer valer una

pretensión laboral ante el juez y desde un punto de vista nominal, puede significar movimiento, actividad, dentro del campo jurídico laboral.

Ahora bien, hay que distinguir entre el concepto que hemos dado y el término usado para identificarlo. Es decir, la acción laboral como entidad abstracta, la cual es diferente de las palabras que hemos utilizado para caracterizarla, y que pueden variar, ser substituídas por equivalentes, pero el concepto sigue siendo el mismo.

Asimismo hay que distinguir al concepto de acción laboral como construcción abstracta de la acción como facultad jurídica de actuar ante el órgano jurisdiccional; una cosa es el concepto de acción laboral y otra, todos y cada uno de los integrantes del grupo " acción laboral ", los cuales son los objetos que tienen un concepto común: acción laboral.

Analizando el concepto señalado anteriormente, hemos dicho que se trata de un derecho público subjetivo, es decir, una facultad dada por el ordenamiento jurídico, a un gobernado, de acudir ante un tribunal a hacer valer posibles derechos. Nuestra Constitución vigente nos da este derecho, más hay que distinguir entre el de

recho de petición que señala en algunos artículos y la acción, específicamente la alboral. Aquél se ejercita ante cualquier órgano y la acción laboral ante el tribunal del trabajo (nos abstendremos de analizar cuál es la naturaleza jurídica del tribunal laboral, por no ser objeto particular del presente trabajo). Se diferencia, en que la acción laboral se ejercita en un procedimiento con especiales requisitos de forma, materia, etc. ; hay que distinguir también la acción laboral de la demanda, la cual es un medio externo, formal, que permite ejercitar la acción, pero no se identifica con ella.

Asimismo hay que distinguir la acción laboral, de las denuncias que podrían presentarse por hechos realizados dentro de la relación de trabajo. La denuncia de hechos que debe sancionarse por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, son relatos a las autoridades competentes con el fin de que éstas tengan conocimiento, pero no es en sí el ejercicio para obtener reconocimiento de algún derecho.

Ahora bien, volviendo al concepto de acción laboral, hemos dicho que es un derecho público, en virtud de que se ejercita no en función solamente de un interés particular, sino que también hay interés público en ello. Carnelutti (18), sostiene que el demandante ejercita una función pública y aunque consideramos que no es

completamente exacto, sí nos señala la importancia del carácter público que tiene la acción, independientemente de la intervención tan marcada que tiene el Estado, especialmente el Mexicano, dentro de las relaciones laborales. Hemos dicho también que se trata de obtener el reconocimiento de un posible derecho y decimos un posible derecho, porque puede éste no existir y sin embargo haberse ejercitado la acción, con lo que nos adherimos plenamente a la tesis que considera la acción como un derecho abstracto y la cual comentamos anteriormente.

c. CLASIFICACION DE LA ACCION LABORAL.

En este apartado trataremos de clasificar la acción laboral y para ello nos valdremos de la manera tradicional de dividir a la acción en las siguientes clases:

- a. Declarativas.
- b. Condenatorias.
- c. Constitutivas.
- d. Cautelares.

a. Son aquellas que persiguen una declaración judicial acerca de la existencia o inexistencia de una cierta relación jurídica

laboral y se funda generalmente en cierta incertidumbre que pueda existir sobre dicha relación. Se trata realmente de dar cierta estabilidad a un estado jurídico preexistente, el cual no está debidamente regularizado; dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo encontramos diversos preceptos que se refieren a acciones de este tipo: verbi gratia: el Artículo 121 señala que "el patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad" y los artículos 122 y 125 A, señalan circunstancias en virtud de las cuales se pueden ejercitar tales acciones.

b. Son aquellas que persiguen del demandado la realización de cierta prestación en beneficio del actor; Pallares (19), hace una distinción entre acciones de condena para perseguir una sentencia que obligue al cumplimiento de una prestación y otras que tratan de obtener la ejecución forzosa de algo; se presupone la oposición del demandado al cumplimiento.

Las acciones condenatorias, bien sabido es, tratan de lograr que se haga, se entregue o no se haga algo; dentro de las acciones laborales de esta clase encontramos la denominada acción -- constitucional, por separación injustificada, la cual es consignada en

el artículo 123 de la Constitución, en su fracción XXII, la cual se refiere a las acciones que tiene un obrero que ha sido separado injustificadamente, el cual puede optar entre el cumplimiento del contrato (reinstalación) o indemnización de tres meses de salario (prescindiremos de hacer alusión al ejercicio simultáneo o no, de dichas acciones, por no tener relación directa con lo que tratamos en este apartado).

El Artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a acciones de condena: "Los individuos obligados por un contrato colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen del mismo, para exigir su cumplimiento y daños y perjuicios, en su caso, contra otros individuos o sindicatos obligados en el contrato, siempre que su falta de cumplimiento le ocasione un perjuicio individual"; de aquí, nos encontramos con la división que hace Trueba Urbina (20) entre acciones laborales que pueden ser ejercitadas por un individuo en su beneficio personal y acciones ejercitadas por los sujetos colectivos en beneficio de los intereses del grupo.

c. La acción constitutiva es según Pallares (21) "aquella por la cual el demandante pretende obtener una sentencia constitutiva a fin de que se constituya, extinga o modifique una relación jurídica".

Dentro de la construcción lógica de una definición no se encuentra adecuado el que lo definido forme parte de la definición y esto ocurre a la citada, pero haciendo a un lado esta observación, diremos que la acción constitutiva laboral trata de que se establezca, extinga o modifique una relación jurídico-laboral.

Encontramos el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo que establece " Las bases del contrato de trabajo podrán ser reformadas a petición de cualquiera de las partes, siempre que éstas se sujeten al procedimiento en la presente ley". Trueba Urbina, en la edición de la Ley comentada, afirma que esta disposición es aplicable tanto a los contratos individuales como a los colectivos

Debemos señalar que puede darse la situación de que una acción laboral no encaje únicamente en alguna de las divisiones anteriores, sino que participe de dos de ellas; es decir, la separación no es tajante, absoluta entre los diversos grupos.

d. Las acciones cautelares son aquellas que tratan de dar seguridad o establecer un statu quo con relación al estado de hecho que es conveniente que guarden ciertas personas u objetos, mientras que se resuelve una contienda judicial o para garantizar algo posteriormente.

Nuestra Ley Federal del Trabajo se refiere a ellas en el artículo 560 y en los siguientes, afirmando: " Los presidentes de las juntas centrales y federales, a petición de parte, podrán decretar a su juicio embargos precautorios cuando la parte que lo solicite proteste que presentará su demanda. . . si rinde pruebas bastantes que demuestren la necesidad de asegurar los bienes o personas a quienes pretenda demandar"; "cuando el reclamante considere que la persona contra la cual va a dirigir su demanda puede ausentarse, pedirá a la Junta que la declare sujeta a arraigo". La utilidad de estas disposiciones legales se manifiesta en los procedimientos laborales.

Encontramos que la acción laboral puede ser clasificada de otras maneras, como la que señala Trueba Urbina (22) el cual habla de una acción colectiva económica, por la cual buscan los sindicatos, coaliciones o empresarios, la modificación de las relaciones económicas existentes; de gran importancia es la existencia de la citada acción, la cual pretende, por medio de su ejercicio, un reajuste en las regulaciones económicas, el cual puede ser obtenido por el procedimiento contenido en la Ley Federal del Trabajo relativo a los conflictos de orden económico (Art. 570 y siguientes). En la parte última del presente estudio analizaremos detenidamente a la acción colectiva económica. También se puede clasificar a la acción laboral en principal y accesoria, en individual y colectiva. (en función de los sujetos que la ejercitan). No aludiremos a otros criterios de clasificación por no tener gran im-

portancia.

D. SUJETOS Y PRESUPUESTOS.

Los sujetos, consideramos nosotros, son los elementos de la relación laboral que acuden ante el tribunal del trabajo, integrándose el triángulo procesal con el objeto de obtener, respectivamente, el reconocimiento de un posible derecho.

Chiovenda (23) señala que entre los elementos de la acción (los cuales se reproducen en la demanda judicial) están los sujetos, en el cual al activo le corresponde el poder de obrar, y al pasivo el hacer frente a dicho poder de obrar.

Nosotros consideramos que los sujetos no son parte de la acción; es decir, explicaremos esto de la manera siguiente: la acción, como hemos dicho, consiste en el derecho de acudir ante los tribunales para obtener el reconocimiento de un posible derecho; ahora bien, una cosa es el derecho y otra el sujeto que lo va a ejercitar. El hecho de que para ejercitar una acción se requiera un sujeto, no quiere decir que ambos sean la misma cosa. El sujeto es un sér que se vale de la acción para acudir al tribunal, pero no se confunde con dicho medio, con ese instrumento, aunque sea necesario para su ejercicio; un obrero que acude a una junta con objeto de obtener, a

través del ejercicio de una acción su reinstalación, no forma parte de la acción, sino que se vale de esa entidad (la cual tiene otros componentes) para hacer valer un derecho.

Algunos autores distinguen entre el sujeto de la acción y aquel sobre el cual se van a producir los efectos de la sentencia respectiva. Puede esto producirse en el campo laboral según actúen directa o indirectamente los obreros y empresarios o los sindicatos y coaliciones de obreros y patronos, los cuales son los titulares de la acción laboral.

Nos referiremos ahora a los presupuestos de la acción, de los cuales se han ocupado poco los procesalistas podemos señalar que son aquellos supuestos que deben existir previamente al ejercicio de la acción. Goldschmidt (24) sostiene que los presupuestos de la acción son los siguientes:

a. Estado de Hecho. El correspondiente a la pretensión de derecho privado de que se trate o a una relación jurídica cualquiera.

b. Tal estado de hecho, ha de ser susceptible de protección jurídica.

c. Se requiere necesidad o interés de tutela judicial.

través del ejercicio de una acción su reinstalación, no forma parte de la acción, sino que se vale de esa entidad (la cual tiene otros componentes) para hacer valer un derecho.

Algunos autores distinguen entre el sujeto de la acción y aquel sobre el cual se van a producir los efectos de la sentencia respectiva. Puede esto producirse en el campo laboral según actúen directa o indirectamente los obreros y empresarios o los sindicatos y coaliciones de obreros y patronos, los cuales son los titulares de la acción laboral.

Nos referiremos ahora a los presupuestos de la acción, de los cuales se han ocupado poco los procesalistas podemos señalar que son aquellos supuestos que deben existir previamente al ejercicio de la acción. Goldschmidt (24) sostiene que los presupuestos de la acción son los siguientes:

a. Estado de Hecho. El correspondiente a la pretensión de derecho privado de que se trate o a una relación jurídica cualquiera.

b. Tal estado de hecho, ha de ser susceptible de protección jurídica.

c. Se requiere necesidad o interés de tutela judicial.

Anota la existencia de una relación jurídica dentro de la cual se da un hecho que es recogido por el derecho y al cual hay un interés adherido de algún gobernado. Lo anterior se presenta en la acción laboral; para su ejercicio se presupone un cierto estado de hecho protegible por la Ley laboral y mediante la existencia de un interés en obrar (a lo último nos referiremos al hablar del ejercicio).

En ocasiones se ha considerado que la violación de un derecho subjetivo del actor es un presupuesto necesario para el ejercicio de una acción; nos oponemos por lo explicado, en forma amplia, al hablar de la naturaleza jurídica de la acción laboral.

CAPITULO SEGUNDO

ELEMENTOS Y RELACIONES

- A) OBJETO Y FIN
- B) FORMA
- C) ACCION Y PRETEN-
SION LABORALES
- D) ACCION Y EXCEPCION
LABORALES

A) OBJETO Y FIN.

Nos ocuparemos en el presente capítulo de estudiar en forma analítica a las partes que consideramos nosotros que vienen a integrar a la acción laboral y dentro de ellas primeramente nos referiremos al objeto de la misma. Haremos sin embargo, un pequeño paréntesis para comentar algo relacionado a lo que tratamos; generalmente los autores consideran que dentro de los elementos de la acción se encuentran los sujetos titulares de la misma; como señalamos en el capítulo anterior en su parte final, dichos derechos si bien son necesarios para ejecutar la acción, no por ello son parte integrante de la misma. Hemos de señalar también el que muchos autores, entre ellos Chiovenda (25) consideran que el interés es también un elemento de la acción. Nosotros creemos que el interés viene a ser un requisito del ejercicio de la acción laboral y de todo tipo de acción, y no un elemento integrante de la misma; el interés viene a ser una exigencia jurídica en el derecho de una acción con el objeto de que no se sigan juicios en los cuales el promovente no va a obtener nada y sólo va a causar con su actuación el poner en movimiento, en forma inútil, a la maquinaria jurisdiccional; es decir, es el interés un bloque al ejercicio de acciones sin utilidad. Ahora bien, el derecho de ser un requisito para el ejercicio, no hace que por ese solo hecho venga a in-

tegrar al todo, acción laboral. En este sentido nos encontramos con Calamandrei (26) el cual señala que dentro de los requisitos de la acción se encuentra el interés; sin embargo vemos que Calamandrei nos habla de "requisitos constitutivos de la acción"; de la lectura de las páginas en que se refiere a lo que nos ocupa, nos percatamos de que se dirige a las exigencias legales relativas al ejercicio de la acción, tales como la existencia de un hecho específico jurídico, la legitimación y el interés y que no obstaculiza lo que hemos afirmado, el hecho de que utilice el tratadista italiano la palabra "constitutivos". Desde luego que estudiaremos el papel que desempeña el interés, pero a él nos referiremos en el capítulo siguiente al abordar el tema relativo al ejercicio de la acción laboral.

Se ha considerado que existe como causa de la existencia de una acción, la violación de un derecho; como señalamos al hablar de la existencia de la acción laboral, no se requiere de la violación de un derecho para la existencia de aquella y que, adhiriéndonos a la tesis abstracta, puede haber acción sin derecho y que en realidad el fundamento legal se encuentra en la facultad constitucional dada al gobernado para acudir a los tribunales.

Ahora bien, aun admitiendo que la violación de un derecho fuese causa de la existencia de una acción, se debe indicar que tampoco dicha causa sería elemento de la citada acción, sino que ésta

sería un efecto de aquella.

Hechas las aclaraciones anteriores nos referiremos ahora al objeto de la acción laboral y para principiar trataremos de establecer qué es lo que entendemos por objeto. Por tal se puede tener a una cosa, a algo susceptible de ser percibido por los sentidos, como finalidad.

El objeto de la acción laboral puede ser una cosa, entendiéndose por ésta una entidad que tiene existencia; con relación al significado de objeto, como algo que pueden percibir los sentidos, tendremos que comentar algo a lo que hemos hecho alusión en el capítulo anterior. El concepto, señalamos, es una entidad abstracta que encierra a todos los integrantes de un grupo. Ahora bien, dentro de los integrantes de un grupo encontramos objetos; también dijimos que entendemos por objeto aquello que puede recibir un predicado y que puede también hacerse una distinción entre objeto material y no material (27) (García Maynez). Habiendo recordado lo anterior, señalaremos que ahora no nos referiremos a la acción laboral en relación con uno de los integrantes del grupo conceptual "acción laboral", sino que nos referiremos a uno de los elementos que forman parte de dichos integrantes del grupo.

Para efectos del presente trabajo, señalaremos que to-

mamos el término objeto en el sentido de lo que se pretende en el ejercicio de la acción laboral y por finalidad, utilizando términos propios de Chiovenda, la actuación de la ley (señalaremos más adelante la distinción entre la finalidad y la pretensión).

El objeto de la acción laboral es lo que se trata de obtener del obligado, lo que debe dar, hacer o no hacer; puede consistir, por ejemplo en la indemnización que debe dar un patrón en virtud de un despido injustificado (cuando opte por ello el obrero); en pagar daños y perjuicios por parte de algún obrero responsable de ellos, etc.

La finalidad de la acción laboral consiste, según nosotros, en el lograr la actuación de los tribunales de trabajo resolviendo sobre la pretensión del actor hecha valer a través del ejercicio de la acción.

Así, diremos que todas las acciones laborales, en abstracto, tienen la misma finalidad; que ellas se dividen en grupos con relación al objeto y que se diferencian cada una por la pretensión particular de cada uno de los actores.

B). FORMA.

La forma de la acción laboral será ahora el objeto de

nuestro análisis; a lo largo de la historia del proceso judicial en general, nos hemos encontrado una serie de actos de carácter judicial en general, nos hemos encontrado una serie de actos de carácter externo que han sido utilizados para objetivizar al proceso; se presentan junto a éste una serie de actos que vienen a formar un ritual, más o menos complicado según las épocas del desarrollo jurídico.

Con relación a las formas procesales nos encontramos con tres puntos de vista: a) el denominado de la legalidad de las formas. - En este sistema se considera que la forma se encuentra regulada por las disposiciones legales, única y estrictamente; b) el de disponibilidad del juez. Se considera que el órgano debe ser el que fije cuáles son las formas que deban regir los actos jurídicos. c) libertad de las formas. Se señala que las partes pueden convenir en ello.

Podemos señalar que no consideramos a ninguno de los tres puntos de vista capaz, por sí solo, de dar una conveniente regulación; el primero, si bien daría estabilidad al desarrollo del proceso, debería estar excesivamente bien integrado para ser útil en la dinámica procesal; la ley no puede cubrir todas las posibilidades que se presenten, en general y a ella escapan situaciones particulares que requieren la intervención del juzgador para adaptarla a situaciones particulares. En la segunda situación, la de dejar al juez la facultad

de señalarlas, creemos que sería un obstáculo para la administración de justicia, sobre todo tomando en cuenta la realidad de nuestro país, sería un gran inconveniente y daría lugar a infinidad de arbitrariedades; además sucedería en muchas ocasiones lo señalado por La Bruyere, citado por Francoz Rigalt (27 bis) de que: "hay jueces que tienen como deber hacer justicia y como oficio dilatarla"; el otro punto es el de la libertad de las formas, las cuales quedan a disposición de las partes. Esto como sistema único sería causa de un completo desorden del procedimiento. En realidad creemos que las formalidades del ejercicio de la acción laboral y en general de todo el proceso de trabajo deben ser mínimas y que dentro del mínimo formalismo puede participar una combinación adecuada de las tres posiciones.

El formalismo y la libertad de forma se han disputado el predominio en la historia del procedimiento, prevaleciendo una u otra en diferentes épocas; analizaremos a ambos, pero antes trataremos de señalar en qué consiste, según nosotros, una forma procesal. El proceso, lo hemos dicho, es un conjunto de actos dirigidos a la consecución de una finalidad; el procedimiento es la manifestación externa de dicho proceso. Las formas vienen a ser los elementos del procedimiento que sirven para exteriorizar al proceso. Prieto Castro, citado por Eduardo Pallares (28) nos dice: " se entiende por for

ma la disposición exterior que han de presentar los actos jurídicos - para ser válidos". Por otra parte, dentro de la existencia de la forma vemos que se presentan tres manifestaciones: la oral, la escrita y la mixta; las dos primeras no se presentan actualmente, en ningún procedimiento en forma pura, sino que hay combinaciones y en realidad el sistema que encontramos es el mixto; cada uno de aquellos tiene sus ventajas y desventajas y se denominan así en función de la prevalencia que tiene uno u otro, dentro de un procedimiento. Ahora bien, analizaremos lo anterior haciendo referencia al ordenamiento laboral mexicano.

Primeramente nos encontramos con la disposición constitucional contenida en el artículo 14 que en la parte relativa nos dice: "nadie podrá ser privado de la vida, libertad o de sus propiedades o posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho"; establece como una obligación " la observancia de las formas esenciales del procedimiento". Dicho ordenamiento se refiere a todo el proceso en general; vemos su aplicación en el de trabajo. Por su parte, el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo en su primera parte afirma: " ante las juntas no se exigirá forma determinada en los escritos, promociones o alegaciones que se hagan". Analizaremos esto en relación con las ventajas y desventajas de ca-

da sistema y posteriormente daremos nuestro punto de vista al respecto.

Como se ha dicho, la forma viene a ser una exteriorización de las formas procesales y en tales condiciones viene a presentarse como algo necesario para poderse manifestar; aunque el artículo 14 constitucional dispone la observancia de la forma y en ello se aplica en materia de trabajo, vemos que en ésta, la forma es reducida a lo mínimo posible; ahora bien, lo que debemos analizar es cuál de los sistemas formales es el más adecuado y la conveniencia o no del establecimiento de muchos requisitos formales en el ejercicio de la acción laboral.

La forma se puede presentar en forma escrita, oral o mixta; el sistema escrito establece que primordialmente es la escritura su manifestación normal (hemos dicho que no hay procedimiento que siga un sistema absoluto.) Tiene la ventaja que permite tener constancia material de lo sucedido en el proceso y permite muchas veces un análisis posterior a la realización de los actos.

El procedimiento que se sigue en realidad en nuestro ordenamiento laboral es el oral; presenta una serie de ventajas, las cuales creemos son las siguientes: permite que el juzgador conozca las pruebas en forma directa y le permite enfrentarse directamente

a las partes y a los testigos, lo cual puede proporcionarle una serie de elementos de conocimiento que no se presentan en el escrito; puede lograrse una mayor economía procesal al procurarse resolver en el menor número de diligencias posibles; evita asimismo la inutilidad del papeleo; es decir, la oralidad tiene como efecto el que permite que se presente en forma amplia el principio de la publicidad, el de la concentración y el de inmediación, los cuales son recogidos por nuestro ordenamiento laboral. Desde luego vemos que la Ley Federal del Trabajo no excluye la escritura y así el artículo 465 dispone: "todo lo actuado en las audiencias que se celebren en la junta, se hará constar por quienes las presidan en forma de resumen y en las actas que al efecto se levanten". Citamos esto en apoyo a lo dicho de que no hay sistemas puristas.

Ahora bien, por las ventajas señaladas consideramos que para la rapidez y economía procesal es completamente adecuado el sistema adoptado por nuestra legislación y tomando sobre todo en cuenta la realidad social de las partes que acuden a los tribunales mexicanos de trabajo, en donde los trabajadores encuentran más posibilidades de defensa en un sistema como el adoptado; la acción laboral debe estar en posibilidades de ser ejercitada sin exigencia de mayores formalidades, con el objeto de lograr a través de ella una mayor aplicación de las disposiciones legales en materia de trabajo.

C). ACCION Y PRETENSION LABORALES.

Trataremos ahora algo que consideramos viene a complementar la panorámica de los elementos que estamos manejando: - la pretensión laboral. Según nosotros viene a ser la aspiración que tiene un sujeto en un proceso y la cual espera sea reconocida a través del ejercicio de una acción laboral; desde luego que el demandado puede tener a su vez una correspondiente pretensión, la cual puede consistir simplemente en que la del actor no sea hecha efectiva.

Analizaremos la tesis del procesalista español Jaime - Guasp (29) que es de los que han abordado el tema con mayor profundidad; afirma que debe sustituirse el término de acción por el de pretensión, en virtud de que el primero es algo extra-procesal. Señala asimismo que la pretensión es "una declaración de voluntad en que se solicita una actuación del órgano jurisdiccional frente a una persona determinada y distinta del autor de la declaración".

Diremos por lo tanto que no estamos de acuerdo con la sustitución del término; que la acción sí es algo que se da precisamente en el proceso y que lo que es un tanto extra-procesal es la pretensión; explicaremos esto más adelante.

Afirma también lo que apuntamos arriba acerca de que el demandado también tiene su pretensión y señala que (no habla de

excepción, sino de "oposición a la pretensión"; es aquella "declaración de voluntad por la que se reclama del órgano jurisdiccional la no actuación de la pretensión del actor".

Por otra parte, también sostiene que la pretensión tiene como efectos el de engendrar, hacer subsistir un proceso y preponderar en la terminación del mismo; esto es, según nosotros, producto del ejercicio de la acción y la continuación de dicho ejercicio y no efectos de una pretensión en forma directa.

Haremos referencia ahora a lo que nosotros consideramos en conjunto, sobre los diversos elementos de la acción laboral y su relación con la pretensión laboral; el objeto de la acción laboral es, según nosotros, lo que trata de obtener concretamente el actor; *verbi gratia*: una indemnización; la finalidad viene a ser el poner en movimiento al órgano judicial laboral para que resuelva sobre nuestra pretensión; la pretensión viene a ser la aspiración de someter al demandado a la prestación que perseguimos (contenida en el objeto de la acción).

Por otra parte, como lo hemos dicho, la acción laboral se ejercita y cobra sentido dentro de un proceso precisamente y la pretensión laboral es la que es, en cierta medida, extra-procesal; la

acción siempre será actualizada en un proceso y la pretensión muchas veces no; cuando en un laudo laboral un obrero no obtiene su reinstalación, vemos que la acción se ejercitó, que fue actualizada en un proceso y en cambio la pretensión no fue acogida y no tuvo ninguna vida procesal.

D). ACCION Y EXCEPCION LABORAL.

Nos encontramos que la relación más importante que -- afecta a la acción, tratándose de elementos semejantes, viene a ser la que sostiene con la excepción, denominada en múltiples ocasiones -- como la acción del demandado.

La acción, lo hemos dicho varias veces, es una facultad de acudir ante un órgano con el objeto de obtener el reconocimiento de una pretensión dirigida contra otra persona; vemos que frente a quien ejercita una acción laboral debe existir una persona (independientemente del órgano ante el cual se ejercita) hacia la cual va dirigida y de quien se pretende obtener o sujetarla a algo; frente al obrero que acude ante un tribunal de trabajo con el objeto de pedir su -- reinstalación por despido injustificado, existe o debe existir un patrón hacia quien se dirige la reclamación.

Ahora bien, a su vez, el demandado, (el patrón en el -

ejemplo que presentamos) tiene la posibilidad de oponerse, de tratar de no ser sujetao a la pretensión del obrero, es decir, tener su propia pretensión, la cual puede tener diversos contenidos.

Nos referiremos ahora a las posiciones que puede asumir el demandado:

a) Admitir la pretensión del actor. Puede suceder, - aunque desde luego no es lo más común en los conflictos laborales, - el que el demandado reconozca y admita como verdadera la pretensión dirigida contra él a través del ejercicio de la acción ante la junta, re conociendo lo alegado y que en virtud de ello está dispuesto a sujetarse a los efectos legales de su actitud; en el ejemplo citado puede suceder que un patrón haya despedido injustificadamente a un obrero, -- quien era muy útil en su empresa y que indebidamente fue despedido por cierta circunstancia que legalmente no fuese causa de despido; - el patrón corrige posteriormente su equivocación y al ser requerido en el tribunal, admite lo sostenido por el obrero y manifiesta estar - dispuesto a sujetarse a lo que lo obliga la ley y la resolución del órgano.

Como señalamos anteriormente, el hecho de que el demandado se sujete a lo pretendido por el actor, aunque no es lo más frecuente, sí se da en algunas ocasiones.

b) Puede a la vez, el demandado presentar una situación de oposición a la acción entablada en su contra y dentro de esta posición nos encontramos con diversas variantes:

Puede primeramente oponerse a la acción, negándola.

El patrón, en nuestro ejemplo, puede señalar que no existe acción por parte del obrero en virtud de que éste no era su empleado sino -- que lo era de otra negociación similar, con la cual tenía su correspondiente contrato.

Es decir, se trata de lograr la negación de la acción, - considerando que el ejercitante no tiene derecho a ella, o en nuestro ejemplo, que no se debe dirigir contra el citado patrón (contra quien no se tiene acción) sino contra el patrón verdaderamente responsable.

Ahora bien, puede suceder que asuma otra posición presentando excepciones en contra de la acción ejercitada. Se trata de - negar la acción intentada, en virtud de no existir el derecho alegado o bien que sí existió el derecho en un cierto tiempo, pero no actualmente o señalar que existe un derecho del demandado a negarse a realizar lo pretendido.

Otra posibilidad viene a ser la de que el demandado tiene a su vez un derecho que puede ser ejercitado en contra del actor: -

la reconvención claramente nos señala cómo el demandado a su vez se convierte en actor y trata de que le sea reconocida una pretensión frente al actor original. Puede suceder que el patrón, en el ejemplo que citamos, además que comprueba que ha habido un despido justificado, señala que tiene derecho a una reparación por un cierto daño - causado por el obrero e inclusive a una denuncia de carácter penal - por la realización de hechos delictuosos en su perjuicio.

Por otra parte puede darse el que el demandado no actúe dentro del procedimiento entablado en su contra y asuma una posición de franca rebeldía o un darse por no enterado de lo que sucede; se -- presentan entonces las facultades del tribunal de ejecutar sus resoluciones, incluso de manera forzosa, a través de los medios correspondientes que le otorga la ley.

Nos referiremos ahora a la excepción laboral en forma particular; el término viene del latín Caravantes, citado por Cabanellas (30), afirma que viene de "excipiendo" o de "excapiendo" que significaba destruir o desmembrar; la excepción destruye o desmembra a la acción.

El término de excepción tiene diversas acepciones; puede significar una particularidad dentro de una regla o como referen-

cia a algo similar; en el campo jurídico, dentro de la doctrina y principalmente la francesa se propugna por hacer una distinción entre las "excepciones" y las "defensas" y en virtud de ello citamos al procesalista francés Garsonnet (31), quien por cierto da el título de "les defenses" en vez del de excepciones al capítulo correspondiente, afirma que "les defenses sont les divers moyens qu'a le défendeur de s'y opposer" y encierra dentro de dichos medios a lo que nosotros señalamos acerca de las posiciones que puede presentar un sujeto al ser demandado y señala más adelante que: "se llama más especialmente defensa o defensa de fondo a la negación del derecho del demandante, cuando el defensor, sin entrar en el fondo de la demanda critica la forma o pretende retardar el examen, se dice que él invoca una excepción" y más adelante señala algunas diferencias entre defensas y excepciones de las que nos referiremos a dos: a) si el demandado triunfa en su defensa, el actor en virtud de la autoridad de la cosa juzgada lo obliga a no ejecutarla; en cambio, en la excepción obliga solamente al actor a "recommencer sa demande".

b) Las defensas pueden ser opuestas en todo el estado de la causa; en cambio en las excepciones pueden ser opuestas de acuerdo con el período señalado en la ley.

Debemos señalar que aunque es interesante lo anterior,

no tiene aplicación en nuestro procedimiento laboral, porque no se distingue entre excepciones y defensas; la Ley Federal del Trabajo habla de excepciones o de defensas sin precisar su diferencia.

Con relación a la excepción nos abstendremos de hacer alusiones históricas por habernos referido a ella en el capítulo primero y nos ocuparemos ahora del concepto de la misma; igualmente a lo que sucede con la acción, en la excepción se dan infinidad de definiciones y en virtud de ello preferimos señalar diversos elementos que según nosotros vienen a integrar el concepto de excepción laboral.

Podríamos caracterizar la excepción laboral diciendo que "es el derecho público subjetivo, que otorga el ordenamiento jurídico a un demandado ante los tribunales laborales, de oponerse al reconocimiento de la pretensión del demandante, dentro de circunstancias especiales de tiempo, modo y forma en atención éstos a los sujetos que intervienen en la relación laboral".

Como lo señalamos anteriormente, nuestro objetivo al tratar de dar ciertos enunciados no ha sido el de establecer algo absoluto, sino de dar una base para caracterizar algo.

Los elementos del enunciado anterior son aplicación de

los analizados al hablar de la acción laboral y en virtud de ello no repetiremos lo explicado; consideramos lo anterior en virtud de que estamos de acuerdo con los autores que afirman con Ulpiano de que "el reo es actor en la excepción"; hay una integración semejante en ambas entidades.

En relación con la naturaleza jurídica de la excepción laboral se presenta una situación similar a la de la acción, pero consideramos que se requiere hacer cierto análisis. Se sostiene por una parte que la excepción tiene también un carácter concreto; es decir, sólo puede ser opuesta por quien en realidad tiene derecho. Es aquí donde creemos que existe una contradicción de la tesis concreta de la acción y excepción: volviendo a nuestro ejemplo, del obrero despedido, sólo que ahora en esta ocasión consideraremos que el despido fue justificado, podríamos establecer que al acudir al órgano jurisdiccional y ser demandado el patrón, supongamos que éste opone una excepción con fundamento, teniendo derecho a ello. Pues bien, consideramos que se opone una excepción con el objeto de destruir una acción en sentido contrario y si se considera que hay excepción, en el ejemplo citado, por haber derecho a ello, y por otra parte se requiere que previamente se haya ejercitado una acción, no se explica dentro de dicha tesis cómo ha habido excepción, pero también acción y sin em-

bargo no había un derecho en ésta; es incapaz la tesis concreta de explicar el ejercicio de una acción sin haber habido un derecho. Nos adherimos a lo afirmado en el capítulo anterior acerca de las diversas posiciones sobre la naturaleza jurídica y señalaremos solamente que aquí también tiene aplicación la tesis abstracta, de acuerdo con la cual puede ser ejercitada una excepción laboral aun sin tener un derecho.

Nos ocuparemos ahora de las excepciones laborales; generalmente han sido divididas en: dilatorias (las que tienden a lograr un postergamiento); perentorias (las que pretenden la terminación del asunto) y las mixtas (las que actuando como dilatorias, quieren convertirse, si son acogidas, en perentorias); podemos aplicar esto a la excepción laboral.

Guillermo Cabanellas (32) hace referencia a otros criterios de distinción de la excepción laboral, tales como: a) de hecho. b) de derecho. c) mixtas ("si la excepción envuelve a la par la negativa de un hecho y de un elemento jurídico"); d) generales (cualquier medio). Aquí creemos que encierra cualquier defensa del demandado. e) reales o personales, atendiendo a su contenido.

Nos ocuparemos ahora de las excepciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, las cuales son las siguientes: a) incompetencia. - encontramos que debe haber una aptitud objetiva contenida en

la ley en virtud de la cual un tribunal laboral (desde luego cualquier tribunal) puede conocer ciertos asuntos en razón de diversos criterios de distribución. Vemos que el artículo 334 nos habla de las autoridades en materia de trabajo; 336, relativo a la función conciliatoria, la cual está a cargo de las juntas municipales de conciliación; 342 nos dice que: "corresponde a las juntas centrales de conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo que se produzcan dentro de su jurisdicción, y que no sean de la competencia de las federales" y finalmente el 359 que nos habla de la competencia por materia que le corresponde a la junta federal.

b) Falta de personalidad. - La ley se refiere a ella en el artículo 458 que señala, en pocas palabras, que cuando algún promovente no sea conocido por los miembros de la junta se debe proceder a su identificación; la cual no es necesaria cuando no hay posibilidades de suplantación de persona; el artículo siguiente afirma que la personalidad se acreditará en los términos del derecho común y nos habla del otorgamiento de poderes ante la junta; puede no exigirse al acreditado en los términos del derecho común, cuando en virtud de "los documentos exhibidos se llegue al conocimiento de que efectivamente representan a la persona interesada".

En la edición de la Ley comentada por el licenciado -- Climent Beltrán (33) encontramos citada una ejecutoria interesante que nos señala que: "siempre es necesario un medio de comprobación de la personalidad (D. 1529/58. Banco Nacional de Comercio Exterior, S. A.) Se trata de evitar que una persona sea suplantada por otra.

c) Encontramos en el artículo 440 que estudiamos al hablar de la forma. Señala que las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos. Se procura en el precepto señalado el buscar que lo que se trata de obtener o de alegar sea algo definido y fundado. Encontramos la siguiente ejecutoria de la Corte relacionada con este precepto relativo a la excepción de falta de claridad: "obliga a los demandados a referirse a todos y cada uno de los hechos afirmados por los actores, expresando si son ciertos o no, y en su caso, manifestando la forma en que hayan acontecido" (D. 7940/58. Guadalupe G. de Camarena).

Encontramos que como excepción dilatoria también puede oponerse la de litispendencia, la cual trata de evitar que sobre un mismo asunto se hayan seguido dos procesos y existan dos sentencias, las cuales pueden ser opuestas, todo ello independientemente del menoscabo de la economía procesal.

Encontramos otras excepciones laborales como las de cosa juzgada, prescripción, etc. , las cuales serán tratadas cuando abordemos el capítulo cuarto del presente trabajo.

CAPITULO TERCERO
EJERCICIO

- A) CONSTITUCIONALIDAD - PRO-
CEDENCIA.
- B) REQUISITOS
- C) REPRESENTACION
- D) PRINCIPIOS RECTORES DEL
PROCEDIMIENTO.

A. CONSTITUCIONALIDAD - PROCEDENCIA.

Nos ocuparemos ahora de la fundamentación normativa de la acción en materia de trabajo, refiriéndonos desde luego a la legislación mexicana.

La Constitución de 1917, norma fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, viene a dar las bases sobre las cuales se fundan, por una parte, las garantías del gobernado contenidas en la parte dogmática, y por otra, la configuración del Estado Mexicano, en la orgánica; los derechos de los mexicanos están contenidos primordialmente en la primera parte aunque se introduce una variante en la estructuración constitucional, al anexar como un añadido lo denominado por los tratadistas como "derechos sociales" (nos abstendremos de hacer referencia a la posible redundancia de los términos, por no tener mayor importancia para lo que estamos tratando).

Los diversos derechos, tales como el administrativo, penal, civil, etc., vienen a encontrar la explicación de su existencia en la norma fundamental; nos referimos en estos momentos a los diversos derechos en el sentido de conjuntos de disposiciones legales vigentes sobre una determinada materia y no a la acepción comprensiva de conocimientos, leyes, jurisprudencia sobre un sector de relaciones humanas reguladas por el orden jurídico.

Al analizar la fundamentación de la acción laboral principiaremos por ver la procedencia constitucional de la misma y posteriormente nos referiremos a las diversas disposiciones legales aplicables. Haremos brevemente un paréntesis para comentar algo que nos parece interesante. Consideramos que puede existir la facultad dada por el ordenamiento jurídico a un gobernado de tratar de obtener la reparación a una violación de un derecho, pero además como lo señala Calamandrei (34) el Estado puede "de propia iniciativa" reaccionar contra una violación al derecho y entonces habla de una llamada "garantía jurisdiccional de las normas jurídicas". Es decir, queremos hacer hincapié en que la reparación jurídica se puede obtener no sólo por medio de la garantía individual del sujeto, sino también a través de la actividad del Estado, la cual tiene también fundamentación en nuestra norma suprema.

Volviendo a la regulación constitucional de lo que tratamos en el presente trabajo, diremos que encontramos diversos preceptos en los que consideramos descansa la acción laboral, a los que haremos referencia. Como sabemos, dentro de la constitución mexicana de 1917, se entremezclan el liberalismo individualista, por una parte, y por otra, las corrientes sociales. Al abordar el estudio de las garantías contenidas en el citado ordenamiento encontramos que el Lic. Burgoa (35) clasifica las diversas garantías atendiendo a la

predominancia individual de la manifestación de la facultad o al carácter preponderantemente social de la misma. El citado tratadista nos habla de las siguientes garantías: a) de libertad. b) de igualdad. c) de propiedad. d) de seguridad jurídica. e) garantías sociales.

Ahora bien, analizaremos las garantías en las cuales se encuentra su explicación la procedencia constitucional de la acción en derecho de trabajo, refiriéndonos desde luego al de nuestro país.

Nos encontramos con el artículo 8 constitucional, el cual viene a establecer la posibilidad de ejercitar el derecho de petición ante las autoridades, señalando algunos requisitos. Desde luego que viene a tener una gran importancia la existencia de esta garantía dentro de un país que trata de vivir en un estado de derecho, pero hay que señalar si la acción laboral encuentra su justificación existencial en este precepto constitucional o lo encuentra en otro. El Lic. Ignacio Burgoa afirma que en parte la existencia de esta facultad encuentra su explicación en el hecho de que se trate de evitar la justicia administrada por propia mano de los particulares y de que las reclamaciones se hagan por los cauces legales. Nosotros estamos de acuerdo en que esto es aplicable a la acción laboral, y además consideramos que si tomamos en un sentido muy general al concepto de derecho de petición como la facultad de dirigirse a un órgano estatal en solicitud de algo, entonces la acción laboral tiene su primer fundamento constitucional

en el citado precepto.

Ahora bien, podemos tomar al derecho de petición (*latu sensu*) como un género, el cual podría encerrar diversas especies, - siendo una de ellas la acción en general y otra que podríamos llamar - derecho de petición (*strictu sensu*). Afirmamos lo anterior en virtud de que consideramos que en general la acción, la laboral, viene a ser una petición a un órgano del Estado, pero encontramos que hay, en lo particular, cierta diferencia con el derecho de petición; la acción normalmente es un derecho contra alguien que puede ser un particular o el Estado mismo; se establece una relación triangular entre los sujetos - que intervienen, mientras que en el derecho de petición se establece una relación solamente entre el particular y el Estado, es decir, son dos los sujetos que intervienen directamente. Independientemente de lo anterior, sí consideramos, como lo hemos dicho, que la acción laboral es en principio una petición a un órgano del Estado.

Es dentro de las denominadas "garantías de seguridad jurídica" donde encontramos la base constitucional del ejercicio de las acciones en el derecho nacional. Concretamente nos referimos a los artículos 14 y 16 constitucionales. Transcribimos la parte relativa - de los citados preceptos por considerarlo de primera importancia:

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad, o - de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio se--

guido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho" del segundo de los artículos citados tomamos lo siguiente: " nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento ".

Para los efectos del presente trabajo nos hemos limitado a citar lo anterior haciendo abstención de otras garantías contenidas en el artículo número 14 constitucional, tales como la de no aplicación retroactiva de la ley y la de exacta aplicación de la ley.

La primera cita del texto constitucional viene a establecer la garantía de audiencia, es decir, se trata de evitar la justicia administrada por los propios particulares, obligando a estos a acudir a un órgano estatal cuando traten de hacer efectiva alguna reclamación. Ahora bien, en este artículo se observa la necesidad de acudir a un órgano estatal en relación con un sujeto hacia quien se dirige una reclamación, pero al mismo tiempo se presenta otra perspectiva, la que nos parece es la siguiente: la Constitución obliga que para hacer valer una reclamación se dirija uno al órgano del Estado correspondiente, pero al mismo tiempo está dando una facultad de hacerlo. Debemos señalar que sucede que la Constitución da la facultad de hacer valer los de-

rechos de un particular frente a otro, pero obliga al primero a acudir ante el Estado para hacer valer dichos derechos. La facultad de acudir depende de la voluntad del sujeto, pero si éste quiere actualizar sus derechos, entonces se ve obligado a hacerlo a través de un juicio ante los órganos Estatales.

Es aquí donde se encuentra el fundamento normativo de -- las acciones, incluyendo desde luego, entre ellas, a la laboral. En el mismo párrafo del artículo 14 constitucional encontramos también las garantías que establecen la observancia de las formalidades del procedimiento y la exigencia de que se apliquen leyes expedidas con anterioridad al hecho, las cuales tienen plena vigencia en el procedimiento laboral, como en todos los demás.

El artículo 16 constitucional viene a establecer primordialmente la garantía de legalidad; Señala la necesidad de que los actos dirigidos contra una persona, provenientes de una autoridad, sean de una - que tenga el atributo de competente; esto encierra gran importancia en la mecánica de la organización administrativa de un estado y en la vigencia de un estado de derecho imperante en un país democrático. Se trata de lograr que las resoluciones de un órgano sólo tengan aplicación dentro del campo que la ley le permite y no un poder de actuación ilimitado que daría lugar a infinidad de arbitrariedades. Esto hace - que las acciones laborales sean ejercitadas ante los órganos competen-

tes y que sean éstos y sólo a ellos los facultados por la ley para dictar y hacer ejecutar las resoluciones sobre dicha materia.

Además de la garantía de legalidad contenida en el artículo 16, encontramos la exigencia de la fundamentación de la causa legal del procedimiento y otras de carácter formal. Hemos comentado los artículos contenidos en la parte dogmática de la constitución de 1917, en los cuales consideramos que viene a fundamentarse el ejercicio de la acción laboral y nos referiremos ahora al artículo 123 constitucional:

Como sabemos, algunos constitucionalistas señalan que la estructura tradicional de las constituciones debe tener un agregado que es el que se refiere a las garantías de contenido predominantemente social; la Constitución Mexicana de 1917 (aunque ciertos autores señalan que es la de Weimar) viene a ser la iniciadora de esta corriente renovadora del contenido de las constituciones y añade las garantías contenidas en el artículo 123 constitucional. La norma fundamental del derecho en nuestro país, formal y materialmente encierra las garantías de carácter social que vendrán a beneficiar al trabajador mexicano y viene a ser guía del constitucionalismo de infinidad de países.

Las garantías contenidas en el artículo 123 constitucional, aunque van dirigidas a los particulares, se les da una perspectiva de carácter social, en función del resto del conglomerado contenidas en el

artículo citado encontramos las siguientes acciones laborales: a) la contenida en la fracción XVIII de acudir a la huelga y al paro. b) las del apartado a. de la fracción XXII: I) la de reinstalación por despido injustificado o la alternativa del pago de tres meses de salario, II) el pago de la indemnización de los tres meses cuando se separa el obrero por mal tratamiento del patrón. Las demás acciones laborales se encuentran contenidas en la Ley Federal del Trabajo vigente.

B) REQUISITOS.

Abordaremos ahora el análisis de las exigencias existentes para el ejercicio de la acción laboral. En estos momentos nos encontramos, al hablar de los requisitos del ejercicio de la acción en materia de trabajo, con una relación entre este tema y las diversas concepciones acerca de la naturaleza jurídica de la acción. Desde luego debemos señalar que hay una gran diferencia entre los requerimientos legales necesarios para ejercitar la acción laboral de aquellos tradicionalmente exigidos para el ejercicio de la acción civil. La elaboradísima legislación civil de los países de origen romanista establecen generalmente los mismos requisitos para el ejercicio de dicha facultad ante los órganos jurisdiccionales, *verbi gratia*; el Código de Procedimientos Civiles para el D. F. y territorios federales establece lo siguiente en su artículo primero: " El ejercicio de las acciones civiles requiere:

- I. La existencia del derecho
- II. La violación de un derecho o el desconocimiento de una obligación o la necesidad de declarar, preservar o constituir un derecho.

- III. La capacidad para ejercitar la acción por sí o por legítimo representante.
- IV. El interés en el actor para deducirla. Falta el interés siempre que no pueda alcanzarse el objeto de una acción, aun suponiendo favorable la sentencia.

Primeramente debemos, al comentar el citado artículo, decir que en el señalamiento en general de las exigencias que establece la ley de nuestro país en el ordenamiento relativo al trabajo, se sigue la tónica de establecer menores requisitos que en materia civil, ello - en virtud de diversas circunstancias, tales como la naturaleza propia de las relaciones laborales, las posibilidades económicas de los sujetos que intervienen, los efectos en escala de magnitud inclusive nacional que pueden tener algunas resoluciones de los órganos laborales.

Ahora bien, la fracción primera del artículo anteriormente citado, establece algo que consideramos es anacrónico y que - ha sido superado por la doctrina moderna. Como decíamos al iniciar este capítulo, hay una relación con las tesis que tratan de explicar la naturaleza de la acción; como lo señalamos en el capítulo segundo, - nosotros consideramos que la tesis que explica convenientemente cuál es la naturaleza de la acción viene a ser la tesis abstracta y en virtud de esto, no debe ser un requerimiento legal el exigir la existencia de un derecho, como lo hace la fracción del artículo que comentamos, para poder ejercitar una acción; lo diremos nuevamente: se puede ejer-

citar una acción laboral o cualquier otra, teniendo o no el derecho sustantivo aunque algunos ordenamientos civiles, como el nuestro, todavía exigen el citado derecho.

Lo establecido en la fracción segunda viene a establecer una contradicción con la primera, al señalar en otros términos que se requiere la "necesidad de constituir un derecho"; entonces en esta segunda posición se presupone que podría, el derecho exigido en la primera fracción, no existir; debía entonces haberse establecido la segunda exigencia como alternativa excluyente de la primera o viceversa. A la fracción tercera nos referiremos al hablar de la representación, lo cual haremos en el inciso siguiente:

Con relación a las dos fracciones que hemos analizado nos encontramos que realmente no tienen carácter de requisitos en el ejercicio de la acción laboral. La Ley Federal del Trabajo no exige la existencia de un derecho y en el artículo 512 fracción primera, al tratar de la conciliación, y establecer que el actor al exponer su reclamación deberá señalar la causa o título para ella, se refiere en realidad a los fundamentos de una demanda y no a un requisito para la existencia o ejercicio de la acción laboral.

Nos referiremos ahora a la última fracción del citado artículo primero del Código de Procedimientos Civiles para el D. F.

y Territorios Federales, que exige la existencia del interés en el actor para ejercitar la acción y señala que falta dicho interés cuando no se puede alcanzar el objeto de una acción, aun siendo favorable la sentencia.

El interés, la perspectiva de obtener algo provechoso es algo que la doctrina no ha terminado de analizar. Tradicionalmente ha sido considerado como un requisito indispensable para el ejercicio de una acción y en realidad no puede ser de otra manera. No es debido que alguien ejercite un derecho sin tener algún interés en hacerlo: generalmente ello podría ir en detrimento de algún otro sujeto, el cual si bien está legalmente obligado a prestar lo exigido, no va con ello a producirle ningún beneficio a quien se lo debe. En la doctrina francesa se estableció en forma general que el interés es el requisito más importante para el ejercicio de la acción; por otra parte, es conveniente el no ejercicio de acciones sin interés con el objeto de observar el principio de economía procesal y evitar así el gran rezago que hay en algunos de nuestros tribunales.

Goldschmidt (36) señala que el interés es la necesidad de la tutela judicial. Debemos señalar que se refiere aquí al interés procesal y que al lado puede existir un interés jurídico el cual puede ser satisfecho procesal o extraprocesalmente. Calamandrei (37) con relación a esto afirma que el "interés procesal" de que hablamos se di-

ferencia del "interés substancial" dirigido éste a la "obtención de un bien que constituye el núcleo del derecho subjetivo" y añade que el interés en obrar surge cuando "se verifique en concreto que aquella circunstancia que hace considerar que la satisfacción del interés substancial tutelado por el derecho no puede ser ya conseguida sin recurrir a la autoridad judicial".

Chiovenda (38) por su parte, habla del interés en obrar, el cual afirma, "no consiste únicamente en conseguir el bien garantizado por la ley sino el interés en conseguirlo mediante los órganos jurisdiccionales" y así señala que carecen de importancia las opiniones acerca de la inmaterialidad o no del interés, lo cual tiene referencia en realidad a la existencia del "bien garantizado por la ley". Por otra parte, nos encontramos con que se han elaborado una multitud de clasificaciones acerca del interés, sin haber gran congruencia en los conceptos de los diversos autores. Sin embargo, lo más común es dividir al interés en las siguientes variantes:

a) Actual. - Algunos autores presentan la variante de que puede ser actual y futuro. Chiovenda (39) se opone y afirma que debe ser sólo actual. b) Legítimo. - Consignado en la ley. Chiovenda no lo distingue tampoco del "bien garantizado por la ley." c) Personal. - d) autónomo. - Según Pallares (40) es aquel que no depende de las actividades de una persona distinta de aquellas cuyas necesidades van a ser satisfechas.

Hemos hecho el análisis anterior para mostrar la importancia del interés en el ejercicio de la acción y si bien la Ley Federal del Trabajo no lo consigna expresamente como lo hace la ley civil, -- consideramos que no por ello no debe ser atendido. En general cualquier derecho, para ser ejercitado deberá producir algún beneficio al titular o al grupo social que lo rodea, pero no en perjuicio de alguien y sin ningún beneficio para los demás. El hecho de que no se establezcan algunas exigencias expresamente en la Ley Federal del Trabajo y en general en el procedimiento laboral, se debe, como lo hemos dicho, a la necesidad de la celeridad en las actuaciones en virtud de las circunstancias citadas con anterioridad. Los sujetos de las relaciones laborales, al acudir a la junta con el objeto de hacer valer un derecho, deben hacerlo cuando tengan posibilidades de que les sea reconocido - y teniendo además, interés en ello y no hacerlo sólo para perjudicar a la contraparte.

Por otra parte, nos parece oportuno señalar dentro del análisis del ejercicio de la acción laboral, el comentar la situación -- que se presenta cuando hay varias acciones que pueden ser ejercitadas. El artículo 48² de la ley Federal del trabajo señala 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". La disposición procura que impere la economía dentro del procedimiento.

C). REPRESENTACION.

Desde luego que en materia laboral se presenta también la posibilidad de la representación, la cual se origina en virtud de que en ciertas circunstancias no es posible acudir ante algún tribunal a reclamar personalmente un derecho por ciertos impedimentos de carácter legal o en otras ocasiones los titulares de los derechos consideran preferible hacerlo a través de un intermediario.

Dentro de este inciso relativo a la representación, consideramos conveniente el hacer una distinción entre varios conceptos relacionados entre sí; primeramente nos referiremos a los sujetos, de los cuales anteriormente dijimos que son entidades necesarias para el ejercicio de las acciones, pero que no forman parte de éstas, que no se identifican como elementos integrantes de ellas. Ahora bien, los sujetos con carácter de principales, aquellos en relación con quienes se establece el triángulo procesal son las partes y el órgano estatal que va a dirimir el conflicto. Las partes opuestas, generalmente vienen a pertenecer, una al sector patronal y otra al de los trabajadores, ya sea en forma colectiva o individual.

Ahora bien, las partes al decir de Adolfo Schönke (41), son las personas por las cuales o contra las cuales se pide en nombre propio la tutela jurídica; debemos nosotros señalar que el autor citado no desconoce que la parte pueda por sí misma ejercitar su derecho;

C). REPRESENTACION.

Desde luego que en materia laboral se presenta también la posibilidad de la representación, la cual se origina en virtud de que en ciertas circunstancias no es posible acudir ante algún tribunal a reclamar personalmente un derecho por ciertos impedimentos de carácter legal o en otras ocasiones los titulares de los derechos consideran preferible hacerlo a través de un intermediario.

Dentro de este inciso relativo a la representación, consideramos conveniente el hacer una distinción entre varios conceptos relacionados entre sí; primeramente nos referiremos a los sujetos, de los cuales anteriormente dijimos que son entidades necesarias para el ejercicio de las acciones, pero que no forman parte de éstas, que no se identifican como elementos integrantes de ellas. Ahora bien, los sujetos con carácter de principales, aquellos en relación con quienes se establece el triángulo procesal son las partes y el órgano estatal que va a dirimir el conflicto. Las partes opuestas, generalmente vienen a pertenecer, una al sector patronal y otra al de los trabajadores, ya sea en forma colectiva o individual.

Ahora bien, las partes al decir de Adolfo Schönke (41), son las personas por las cuales o contra las cuales se pide en nombre propio la tutela jurídica; debemos nosotros señalar que el autor citado no desconoce que la parte pueda por sí misma ejercitar su derecho;

junto a las partes en sentido substancial nos encontramos la posibilidad legal de que los derechos sean hechos valer por personas ajenas a lo debatido y aquí nos encontramos con que tenemos que hacer una diferenciación más, la relativa a la legitimación, la cual consideramos que consiste en la aptitud legal para intervenir en un proceso, cuyos efectos se pueden producir bien en quien actúa o en persona diversa. Recordamos la bien sabida distinción entre la "legitimatio ad causam" y la "legitimatio ad processum", las cuales pueden ser consideradas desde un punto de vista activo o pasivo, según se haga referencia al actor o al demandado. Calamandrei (42) señala que no basta con que exista una relación objetiva entre un hecho específico concreto violador de una norma jurídica y esta norma, sino que es necesario que la demanda sea presentada por quien se encuentre frente a aquel hecho específico en la posición subjetiva que se denomina "legitimación para obrar". Puede suceder que coincidan en un mismo sujeto tanto el legitimado en la causa, el titular del derecho subjetivo y el legitimado en el proceso, el autorizado para actuar directamente. Al lado de las partes nos encontramos con otros sujetos que pueden intervenir en un proceso laboral, tales como los representantes legales, los terceros, peritos, etc.

Habiendo hecho los comentarios anteriores nos encontramos que en materia laboral la representación puede ser otorgada tanto por voluntad de las partes, como por disposición de la Ley. En al-

gunas circunstancias el legislador y no sólo en derecho de trabajo, ha considerado conveniente el que ciertos individuos no son capaces para ejercitar o no conviene, que ejerciten directamente sus derechos y esto se debe hacer a través de un representante.

En nuestro derecho encontramos que las partes pueden actuar entre los órganos laborales por medio de una representación individual o por medio de agrupaciones colectivas como los sindicatos. Esto no es común en todos los países, pues en algunos se requiere, en ciertas circunstancias, el contar con los servicios de un abogado para poder actuar procesalmente (43. Schönke). Con relación a la posibilidad de actuar directamente o a través de un representante, nos encontramos con el artículo 460 de la ley federal del trabajo, el cual establece la posibilidad de que las agrupaciones de patronos y obreros podrán comparecer ante las juntas defendiendo los derechos colectivos y también los derechos individuales de sus miembros, sin perjuicio del derecho de éstos para obrar directamente. Así nos encontramos que puede un sujeto colectivo o uno individual acudir ante un tribunal; podrá ser parte legitimada en la causa y en el proceso si ejercita su derecho personalmente o sólo en la primera si no lo hace así. Puede asimismo confiarse el ejercicio de un derecho a su representante, el cual puede ser individual, como el caso de un abogado particular o colectivo, como un sindicato. Con relación a éste encontramos una eje-

cutoria de la Suprema Corte citada en la edición de la ley del trabajo hecha por el licenciado Climent Beltrán, la cual señala: que la representación del sindicato cesa en el momento en que el agremiado deja de formar parte de la organización (D. 6960/45, Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana). Aquí vemos cómo se presentan las dos posibilidades, es decir, la de actuar por medio de un representante como el sindicato y la de hacerlo por propio derecho al continuar el proceso personalmente.

Tratándose de los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo establece la institución de la procuraduría de la defensa del trabajo a la cual nos referiremos en el último capítulo de este estudio.

D. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO.

Nos ha parecido pertinente incluir una referencia a las directrices generales que deben orientar al ejercicio de la acción laboral en forma más pronunciada dentro del procedimiento.

Primeramente debemos señalar que hay algunos principios que en el campo laboral tienen una aplicación más marcada o profunda que en otros procedimientos, diferenciándose principalmente de los del derecho privado. De acuerdo con el doctor Gabino Fraga (44)

podemos encontrar diferencias de técnica y diversidad de objeto entre los múltiples procedimientos y asimismo vemos que en virtud de ello hay principios que no son aplicables a todos o lo son con una intensidad diversa en cada uno de ellos.

Los principios aplicables en materia laboral y en cualquier otra, deben ser orientaciones generales que puedan ser llevadas a la práctica, actualizadas realmente en la vida del procedimiento y no simples aspiraciones bien intencionadas pero inoperantes. Entre la variada gama contenida en la doctrina acerca de las citadas regulaciones generales, haremos solamente referencia a aquellas que nos parecen más importantes o que deben tener una influencia mayor dentro del ejercicio de la acción laboral.

a) Principio de la oralidad. Anteriormente nos hemos referido a la necesidad de la presencia, en forma muy importante, de la oralidad, y en virtud de ello nos limitaremos a reafirmar dicha actitud; lo mismo podemos decir de la presencia de las formalidades, a las cuales también nos hemos referido. La sencillez y la rapidez deben ser procuradas en el procedimiento laboral, así como también la igualdad procesal entre las partes contendientes; es decir, como lo afirma Chiovenda, citado por Calamandrei (45): "las partes, en cuanto piden justicia, deben ser puestas en el proceso en absoluta paridad de condiciones". Pues bien, todo esto es posible de lograrse en un procedimiento de carácter predominantemente oral, y por ello creemos que el ejercicio

de la acción laboral debe estar regulado bajo el principio oralista en forma preponderante. Muchos de los pobladores de nuestro país, por otra parte, no podrían hacer frente a un procedimiento formalista complicado, sino que tiene una mayor vigencia la igualdad procesal si prepondera la oralidad. Esta es recogida en nuestro ordenamiento laboral, aunque desde luego no en forma absoluta, mas a ello nos hemos referido en el capítulo correspondiente.

b) Principio dispositivo. De gran importancia dentro del procedimiento moderno viene a ser la presencia preponderante de la dispositividad, en virtud de la cual el desarrollo del proceso depende de la actividad de las partes; como en alguna ocasión anterior lo dijimos, consideramos que no hay un sistema que en forma exclusiva pueda dar solución a todos los problemas posibles y por ello consideramos que la dispositividad aplicada en forma absoluta, no es la solución adecuada, mas sí lo es cuando su influencia es la mayor dentro de un proceso. El sistema contrario, el inquisitorio, aunque completamente superado, no por ello deja de tener alguna aplicación, desde luego muy limitada. En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo adopta en forma general, más no en forma absoluta, el sistema dispositivo y lo mismo sucede con la jurisprudencia. Nos ha parecido interesante transcribir una ejecutoria citada por Trueba Urbina (46) la cual señala lo siguiente: "El procedimiento ante las juntas correspondientes a aquel -

sistema procesal que se conoce con el nombre del procedimiento dispositivo, en el cual el juez se encuentra ligado necesariamente por las peticiones de las partes de tal manera que la resolución que dicte saliendo de lo pedido, carece de eficacia jurídica; a este procedimiento se opone el sistema inquisitivo, en el que el juez sí puede, aun sin existir demanda de parte, intervenir de oficio en beneficio de algún interesado y por mayoría de razón fallar más allá de lo pedido. El primer sistema se encuentra consignado en todas nuestras leyes procesales y en la ley federal del trabajo está expresamente aceptado, al disponer el artículo 551, que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio y que en ellas se harán las declaraciones que dichas pretensiones exijan, condenando o absolviendo al demandado y que se decidirá sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate. Es pues claro, que las juntas, en sus laudos, no pueden condenar sino aquellas prestaciones que se hubieran reclamado en la demanda y que consiguientemente hubiesen formado la litis; el artículo 551 se encuentra en relación con la fracción primera del artículo 512, que previene que al exponer su reclamación el actor fijará lo que pida y la causa o título que tenga para ello, de tal manera que aun cuando el actor tenga otras acciones o hubiese podido exigir mayor cantidad de lo reclamado, la junta, a virtud de los preceptos citados, se encuentra impedida para dictar un laudo condenando a prestaciones diversas o a mayores

cantidades de las que fueron reclamadas. Aceptar el principio contrario sería tanto como destruir los preceptos citados, artículos 512, - fracción primera y 551 de la Ley Federal del Trabajo, introduciendo la confusión y el desorden en los procesos, puesto que nunca sabrían las partes cuáles serían los puntos controvertidos. No puede ser argumento en contrario el que los derechos de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en los artículos 123, fracción XXVII, de la constitución y 22, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, sean irrenunciables, porque son cosas diversas, renunciar a un derecho y no exigirlo ante los tribunales; lo primero está prohibido por las disposiciones invocadas, pero no existiendo precepto alguno que autorice a las juntas para intervenir de oficio en beneficio de los trabajadores, es claro que, si los mismos no presentan sus demandas o no reclaman aquello a lo que creen tener derecho, no es posible que los tribunales se lo concedan".

Por su parte, el tribunal laboral conserva desde luego, algunas funciones de carácter inquisitivo, y ello debido a que el estado no puede dejar todo subordinado al simple interés de las partes contendientes, sino que es necesaria su intervención.

c. Principio de la apreciación de pruebas en conciencia. Trueba Urbina (47) afirma que el sistema de la prueba tasada no existe en el proceso de trabajo, en nuestro país, desde luego, y cita el -

artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala: " los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia".

En principio desde luego que estamos de acuerdo que dentro del procedimiento el juzgador debe tener una gran libertad de actuación y formación de su criterio sobre algún asunto en particular, pero el mayor o menor margen de libertad debe estar regulado en función de ciertas circunstancias particulares propias de la realidad social a que se va a aplicar un determinado sistema procedimental. El mayor número de ventajas está contenido en el sistema de la prueba libre, en el cual el juzgador tiene a la mano todos los elementos y posibilidades de lograr tener la certeza en su resolución aunque en algunas ocasiones debe establecerse alguna referencia a qué ajustarse. El sistema de libertad en la apreciación de las pruebas debe suponer la existencia de juzgadores honestos y esto no siempre es posible en gran número de casos. En realidad nosotros consideramos que el sistema aplicable deberá ser uno mixto, dentro del cual prepondere el principio dispositivo. En este sentido encontramos algunas ejecutorias que establecen ciertas limitaciones al poder libre del juzgador: a) las facultades que el artículo 550 concede a las juntas de conciliación y arbitraje, no son tales que puedan vulnerar el principio de derecho consistente en que -

no puede condenarse a más de lo pedido (D. 4612/57. Altos Hornos de México, S. A. 1959). b) "La facultad que le confiere el artículo 550 de la Ley Laboral a las juntas para apreciar las pruebas en conciencia no tiene tal extensión que le permita dejar de estudiar pruebas que consten en autos, máxime si la parte que la ofreció funda en ella su acción o su excepción (3733/58. Ferrocarriles Nacionales de México. 1959). c) la estimación de las pruebas por parte de las juntas sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio.

Como vemos, se establecen algunas limitaciones al poder libre de apreciación del juzgador en materia laboral.

d. Principios de concentración y de publicidad. De gran importancia viene a ser la aplicación de estos principios en el procedimiento laboral mexicano. El primero se señala, como lo afirma -- Schönke (48) que el litigio debe ser resuelto " en una sola audiencia, - al ser posible". Los trabajadores en general no podrían hacer frente, desde el aspecto económico, a un proceso demasiado largo. Los diversos procedimientos modernos se procura por la mayor observancia posible de la concentración, y esto es muy importante dentro del de nuestro país. La publicidad es también una regulación que acarrea beneficios dentro del desarrollo del procedimiento; ambos principios son observados por nuestro ordenamiento laboral, con algunas excepciones de menor importancia.

CAPITULO CUARTO

EXTINCION

- A) DESISTIMIENTO - ALLANAMIENTO.
- B) PRESCRIPCION - CADUCIDAD.
- C) SOBRESEIMIENTO - LAUDO.

A) DESISTIMIENTO - ALLANAMIENTO.

En general consideramos que todos los seres tienen un fin y una finalidad; es decir, después de un período más o menos largo de su vida, tienen que hacer frente al fenómeno de la extinción, la terminación de su existencia; por otra parte tienen los seres también una finalidad, cuya realización varía, desde luego, según la naturaleza del ser de que se trate. Los objetos materiales tienen una finalidad asignada en el mundo natural, de la cual no se pueden salir y que adquiere sentido en función de los hombres; éstos por su parte, tienen finalidades que realizar, las cuales sí dependen en gran parte de ellos. Hay algunas entidades abstractas que tienen o sirven mejor dicho para alcanzar ciertas finalidades que les han asignado los hombres y que a su vez experimentan el fenómeno de la terminación existencial. Dentro de las entidades abstractas a que estamos haciendo alusión podríamos incluir a la acción laboral, la cual tiene por una parte una finalidad a la cual nos hemos referido en el capítulo segundo del presente estudio y presenta también su extinción en algún período de su ejercicio.

Ahora bien, normalmente las cosas debieran terminarse cuando hubiesen alcanzado la finalidad para la que fueron creadas, pero ello no siempre es posible por diversas circunstancias. Consideramos que todo lo que existe en el mundo, exceptuando a los hombres, nos referimos a los vegetales, animales, etc., tienen la finalidad (des

de luego no propuesta por ellos) de servir a los hombres siguiendo el proceso de nacer, crecer y multiplicarse y finalmente morir; sin embargo, como lo hemos anotado, esto no es siempre posible y sucede que en ocasiones algún ser sólo nazca, crezca y termine su existencia sin haberse multiplicado. Lo mismo sucede con los hombres, los cuales por diversas circunstancias muchas veces no logran realizar las diversas finalidades de su vida. Es decir, señalamos lo anterior para hacer notar que los seres se dirigen a la realización de finalidades siguiendo un cierto proceso que podríamos llamar "desarrollo normal" pero que se presentan también variantes produciendo un "desarrollo anormal". Aplicando esto a la acción laboral diremos que es una entidad abstracta que tiene una finalidad que puede ser alcanzada a través de un desarrollo normal y teniendo su terminación en un laudo que le pone fin, pero que puede tener a su vez una terminación anormal, diversa del laudo. A una y otras maneras de terminación de la acción laboral nos referiremos en los siguientes incisos.

En el segundo capítulo analizamos las diversas posiciones que puede asumir el demandado en un juicio laboral y dentro de ellas encontramos el allanamiento cuyo estudio reservamos para el presente.

El desistimiento y el allanamiento vienen a ser un gran alivio dentro del procedimiento en general y permiten muchas veces la terminación de asuntos evitando así el sobrecargo de trabajo a los tri

bunales; desde luego no siempre se logra que el actor que está ejercitando una acción infundada la retire en todos los casos o un demandado, cuando en realidad está obligado, reconozca el derecho del actor, mas en algunas ocasiones sí se presentan dichas situaciones.

Puede presentarse también el hecho de que el actor aun teniendo derecho, presente su desistimiento o que un demandado se allane a la demanda infundada de algún promovente aun teniendo posibilidad legal de oponerse. Ahora bien, relacionado con esto nos encontramos con la particularidad de que ello no es posible en el caso de los trabajadores, en virtud de la irrenunciabilidad de sus derechos, lo que prohíbe tanto la constitución como la Ley Federal del Trabajo; - - ello no obsta, desde luego, para la celebración de convenios, requiriendo estos la aprobación de las juntas de conciliación y arbitraje.

B) PRESCRIPCIÓN - CADUCIDAD.

Nos ocuparemos de la prescripción y la caducidad en materia de trabajo. Se ha considerado que la caducidad viene a ser una especie de prescripción de la instancia, debida al abandono de las partes en el ejercicio de las acciones. El artículo 328 de la Ley Federal del Trabajo establece, por otra parte, el término de prescripción en general al decir: " las acciones que nazcan de esta ley o del contrato de trabajo, - sea colectivo o individual, prescribirán en un año. . . . y posteriormente establece los casos particulares en los que hay variación en el término.

Esta disposición se aplica a todas las acciones laborales salvo las excepciones señaladas en la ley.

La prescripción en materia laboral y en todo el derecho en general se motiva en lo que hemos apuntado anteriormente, es decir, - en el hecho de no permitir que los juicios o posibilidades de seguir un - juicio sean indefinidos, restando esto estabilidad a la vida social en general.

Con esta misma finalidad encontramos en la edición de la Ley Federal del Trabajo, comentada por el licenciado Climent Beltrán, (49), una ejecutoria interesante relativa al momento en que debe oponerse la prescripción, la cual señala en la parte correspondiente: " que el demandado debe oponerla precisamente al contestar la demanda. . . . a - fin de que el actor esté en posibilidad de contradecir los hechos o de -- aportar las pruebas: (B. 4051/57. Fidel Sánchez Ramírez, 5 de octubre de 1960).

Por otra parte, la prescripción se interrumpe con la presentación de la demanda o por el reconocimiento que hace aquél a cuyo favor corre la prescripción, del derecho que tiene aquél contra - - quien prescribe.

La caducidad es recogida por el artículo 479 de la Ley - Federal del Trabajo al establecer en su primera parte: " se tendrá - por desistida de la acción procesal a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción

sea necesaria para la continuación del procedimiento, la junta, de oficio, una vez transcurrido ese término, dictará la resolución que corresponda". Hemos de señalar que se refiere lo anterior a lo meramente procesal en virtud de la irrenunciabilidad de los derechos obreros.

C) SOBRESEIMIENTO - LAUDO.

Antes de abordar el análisis de las dos maneras de extinción arriba citadas, haremos un pequeño paréntesis para comentar algo relativo al juicio de amparo en materia laboral, relacionado con el ejercicio de la acción.

La doctrina mexicana sobre el amparo, es muy variada en relación con la naturaleza jurídica de la institución y no pretendemos desde luego decir en estas líneas la última palabra y acorde con esto sólo mencionaremos que independientemente de que el amparo sea considerado como un recurso, juicio, proceso extraordinario, etc., que de acuerdo con nuestra consideración sobre la acción laboral, es, la resolución que pone fin al amparo concediéndolo o negándolo, la última resolución sobre la reclamación hecha por el gobernado al órgano estatal. Dentro de la mecánica del amparo, el sobreseimiento viene a ser una resolución que le pone fin, sin resolver la cuestión de constitucionalidad del acto reclamado, por alguna circunstancia señalada en la ley. Hemos señalado que la acción laboral es la facultad de un gobernado de acudir ante un órgano estatal buscando el

reconocimiento de una pretensión: pues bien, la facultad del gobernado comprende la posibilidad de acudir al amparo, luego por ello, la resolución (en este caso el sobreseimiento) que recaiga a éste, puede señalar la terminación de aquella, independientemente de que se ponga fin a un juicio o a un recurso; la acción, en tanto la facultad de demandar puede comprender desde la reclamación ante la junta hasta la resolución -- que ponga fin al amparo.

El sobreseimiento y el amparo en materia de trabajo siguen los lineamientos generales de la institución, salvo algunas variantes que analizaremos en la parte final de la tesis. La sentencia sobre el amparo pone, desde luego, fin también a la reclamación.

El laudo de las juntas viene a ser la resolución que termina el conflicto resolviendo sobre la cuestión que se le ha planteado. En relación con el laudo laboral omitiremos el señalar cuál es la naturaleza jurídica de la resolución, es decir, si se trata de un acto de voluntad del juez, si se trata de resolución judicial o administrativa, etc., porque esto en realidad no es objeto central de nuestro estudio; preferimos el hacer referencia a algunas particularidades propias de las resoluciones en los conflictos laborales y dentro de ellas encontramos el artículo 550 que nos dice: " los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean

debido en conciencia". Esto es una diferencia radical entre la sentencia en materia laboral y la civil, la cual está regulada por ciertas limitaciones de carácter legal. Con relación a la manera como se clasifican los laudos laborales diremos que existe un paralelismo con la acción en función del tipo de acción ejercitada. El artículo 551 establece: "los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las diversas pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; en ellos se harán las declaraciones que dichas pretensiones exijan, condenando o absolviendo al demandado y se decidirá sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate". Anteriormente hablamos de la clasificación de la acción laboral y en la parte final de la tesis nos referiremos al laudo colectivo al tratar a la acción colectiva económica.

Dentro de las particularidades de las resoluciones laborales encontramos la improcedencia de recursos contra ellas: el artículo 555 señala dicha procedencia convirtiendo al procedimiento laboral en uni-instancial en principio y decimos en principio por la posibilidad de acudir al amparo, aunque se establece en éste la no admisión de reparaciones de violaciones procesales cometidas durante el curso del procedimiento; procede el amparo cuando hay violaciones irreparables en la resolución que pone fin al conflicto.

Todas estas particularidades que hemos señalado no tienen otra finalidad que la de aportar sencillez y rapidez al procedimiento laboral.

CAPITULO QUINTO

MODALIDADES

- A) ACCION POPULAR LABORAL.
- B) ACCION COLECTIVA ECONOMICA.
- C) ACCIONES SINDICALES.

A) ACCION POPULAR LABORAL

Trataremos en la parte final de este estudio, el analizar diversas variantes que consideramos podría presentar la acción en materia de trabajo. Recordaremos que al abordar el concepto de la acción dijimos que nos parece que no existen regulaciones con el carácter de absolutas, perfectas, sino que la mejor posible puede presentar o admitir alguna excepción.

Inicialmente veremos qué posibilidades hay acerca de la conveniencia o no, de establecer alguna acción laboral con carácter popular. Dentro de la acción popular el ejercitante no actúa en función de un derecho particular del cual es titular, sino que lo hace en función de un derecho del pueblo en general. Se ha considerado en ciertas circunstancias, que existen derechos colectivos que pueden ser hechos valer por un miembro del conglomerado en que aquél vive. Esto debe ser distinguido de dos conceptos con los que preséntase alguna semejanza; la denuncia, la cual generalmente consiste en una relación de hechos a una autoridad; hechos que se considera tienen el carácter de delictuosos. En el caso de la acción popular no necesariamente se trata de hechos delictuosos o infracciones a la ley sino que puede consistir en el exigir o hacer valer el cumplimiento de un derecho.

Asimismo debe distinguirse entre la acción popular y la acción pública, la cual es considerada en infinidad de países, entre ellos el nuestro, como una facultad reservada a un órgano público el cual es el único capacitado para su ejercicio. El órgano público puede hacer valer un derecho particular o colectivo, pero sólo él y no el posible titular, ya sea el individuo particular o la colectividad. Es la función que entre nosotros desempeña el ministerio público.

La admisión o no de la existencia de acciones populares varía en los diversos ordenamientos jurídicos y según las diversas épocas, todo ello derivado generalmente del sistema político imperante en un país,

La existencia de acciones populares, como todas las cosas, tiene ventajas y desventajas; una de las primeras puede consistir en el hecho de que cualquier ciudadano podría ser, como algún autor lo ha dicho, guardián del ordenamiento jurídico; al conocerse la posibilidad del ejercicio de un derecho colectivo, el individuo consciente de ello puede acudir al órgano correspondiente con la mira de hacerlo efectivo. Esto lo encontramos haciendo abstracción de cualquier realidad social, mas al aplicarla a alguna vemos que se pueden presentar las más disímolas situaciones. Como desventajas podríamos decir que al presentarse la existencia de acciones populares se abre la puerta, en muchas ocasiones, a desajustes en la vida diaria

de un país. Sin embargo, nos limitaremos en este trabajo, a analizar qué posibilidad o conveniencia hay acerca de la existencia de acciones populares en nuestra legislación laboral.

El derecho del trabajo, como en general toda rama del derecho, tiene características y peculiaridades propias; dentro del desarrollo moderno el derecho del trabajo presenta, para principiar, una gran actualidad. El desarrollo económico ha alcanzado grandes proporciones, y dentro de él aparecen en forma descollante las relaciones de carácter obrero-patronales; este gran desenvolvimiento ha comprendido inclusive el aspecto doctrinal del derecho del trabajo; éste ha avanzado además por el desarrollo tan grande que ha tenido el derecho público en general.

Pues bien, el derecho del trabajo ha sido considerado como un derecho de clase, el derecho de la clase trabajadora. A nosotros nos parece que el derecho del trabajo es un conjunto de normas reguladoras de las relaciones obrero-patronales; es decir, tanto de los obreros, como de los patrones no sólo de la clase trabajadora. Consideramos que la denominación "derecho de la clase trabajadora" debe entenderse como referencia a un conjunto de normas, las que por ciertas circunstancias, deben proteger a la clase trabajadora, pero regulando las relaciones de ambos integrantes de la relación laboral.

Independientemente de cuál sea la manera de pensar -- que se sostenga, es un hecho que no se puede negar el que los trabajadores en general atraviesan por muy difíciles y desiguales condiciones de vida. Se podrán atribuir los efectos a una u otra causa, - pero el hecho real es que la mayor parte de los trabajadores no tienen el mínimo para llevar una vida simplemente decorosa. Ninguno - de los dos sistemas imperantes ha logrado resolver este problema. Las grandes diferencias económicas, las distancias entre capitales - mayores y menores, no han permitido el que el desarrollo económico llegue a todos los individuos y frecuentemente hay aumento en las desigualdades. Consideramos que deben producirse modificaciones - respetándose, como es debido el potencial que puede desarrollar un - individuo en beneficio propio, pero adecuándose también a las necesidades generales.

Hemos hecho la referencia anterior para señalar que en virtud de las condiciones económicas que guardan los trabajadores se ha procurado, a través de las regulaciones laborales, el obtener mejoramientos en sus condiciones y las proposiciones que haremos líneas abajo podrían dirigirse a dicho objetivo.

Nosotros consideramos que de diferentes puntos de vista, inclusive de algunos opuestos, se puede obtener lo que de conve-

niente tengan y hacer abstracción de lo que se considera como perjudicial; esto puede suceder en todos los aspectos y consideramos -- que ello es conveniente. Actualmente nos encontramos con diversos sistemas que tratan de resolver los problemas del mundo actual, y recordando las palabras de Jacobo Burckhardt (50) sobre el siglo pasado: "hay que reconocer al siglo XIX una capacitación especial para valorar las grandezas de todos los tiempos y todas las tendencias", creemos que en el siglo actual podría tenerse la misma actitud y valorizar la conveniencia de cambios, mejoras, siempre sobre la base del reconocimiento de la personalidad humana. Es decir, consideramos que el estado actual de cosas deberá ser modificado, a través de diversos medios, procurando una mejor distribución de la riqueza, mejoramiento de los grupos necesitados, mayores oportunidades, pero desde luego, dentro de un marco democrata y permitiendo el -- desenvolvimiento de cada individuo. Es decir, como nos dice Lindsay (51), habrá principios de vida democrática que el estado deberá plantearse y tener presentes. Ahora bien, no nos parece imposible el -- hecho de procurar compaginar por una parte los beneficios económicos que cada individuo pueda lograr en su provecho particular con -- las necesidades generales de la colectividad. No trataremos de recordar aquí algún socialismo utópico, sino que estando conscientes -- de la necesidad de adoptar una posición realista, consideramos que puede procurarse el mejoramiento de los trabajadores, de la colec-

tividad general al mismo tiempo que procurar un razonable beneficio al sujeto particular; la realidad, citando a Abbagnano (52) ha sido entendida como la actualización de lo posible y lo que pensamos - al respecto no nos parece como algo que no pueda lograrse.

Ahora bien, los medios para lograrlo deberán ser muchos y de diversa índole y no pretenderemos nosotros el señalarlos, pero sí diremos que independientemente de cuál sea el camino a seguir y - recordando lo que dijimos anteriormente, el hecho real es que los -- trabajadores están en muy difíciles situaciones económicas y que lo - menos que se puede hacer, independientemente de reformas económi- cas, es el tratar de que se respete el mínimo de las condiciones que la ley concede actualmente a los trabajadores. Acorde con esto, he- mos buscado la posibilidad de establecer que en situaciones o casos - extremos se pudiese establecer la existencia de una acción popular - laboral a través de la cual se hiciesen efectivos los derechos mínimos consignados en las leyes de trabajo y que sean indebidamente inobser- vados y nos encontramos que si bien deben ser valer dichos derechos nos parece que en nuestro país, la existencia de acciones laborales po- pulares, es decir que puedan ser hechos valer ante cierto órgano por - cualquier ciudadano en particular, sería inconveniente desde muchos - puntos de vista; primeramente se prestaría al ejercicio de acciones - infundadas gran parte de las veces con el consiguiente de sobrecargo en los tribunales laborales; obstruiría grandemente el desarrollo al

efectuar contínuas intromisiones en el proceso productivo; los órganos receptores generalmente no dan la acogida debida a este tipo de acciones y en general se daría lugar a actitudes de carácter meramente demagógicas. En virtud de lo anterior nos parece que podrían ser hechos valer dichos derechos mínimos en un diverso procedimiento, a través de las instituciones de la inspección y la procuraduría del trabajo.

Generalmente se considera que los derechos deben ser hechos valer por los titulares de los mismos; sin embargo, nos parece que en algunas circunstancias y en virtud del efecto social que tienen algunos derechos pueden ser hechos efectivos no precisamente por su titular, sino por alguna entidad diversa. Al lado de los derechos potestativos de que nos habla Chiovenda (53) puede pensarse en la existencia de derechos cuyo ejercicio no depende exclusivamente del titular de los mismos. Aunque desde luego la regla debe ser la existente y las excepciones plenamente justificadas.

Se podría hacer una enunciación de algunos derechos, que desde nuestro punto de vista consideramos pueden ser hechos valer por cualquier ciudadano en virtud de ser condiciones elementales de vida:

- a) Pago del salario mínimo.
- b) No utilización del trabajo de menores de 14 años.

- c) Incorporación al I. M. S. S.
- d) Observación de las normas sobre el trabajo, durante la maternidad.

Aunque tal vez se podría agregar algún otro anunciado, - consideramos que debe ser reducido el número de casos en que pueda funcionar lo que tratamos de proponer, en virtud no de que no amerite ser observado el conjunto total de regulaciones, sino que podrían presentarse inconvenientes haciéndolos valer a través de este medio.

Las funciones de los inspectores de trabajo tienden a lograr a través de su ejercicio el que sean observadas las disposiciones legales existentes en materia de trabajo. Por su parte la fracción I del artículo 408 de la Ley Federal del Trabajo señala que la procuraduría de la defensa del trabajo tiene por objeto: "representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo del contrato de trabajo".

Los inspectores de trabajo al conocer de alguna anomalía independientemente de sus funciones actuales y cuando hubiese la posibilidad de hacer valer alguno de los derechos anteriormente cita-

dos podría poner esto en conocimiento de la procuraduría del trabajo, la cual aunque no se lo solicitasen podría, cuando fuese procedente, -ejercitar la acción laboral correspondiente y velar por la observancia del derecho violado. Esto, debidamente encauzado, podría tener efectos sociales benéficos.

B. ACCION COLECTIVA ECONOMICA.

En el capítulo primero del presente estudio hicimos referencia a la acción colectiva económica, al hablar de la clasificación de la acción laboral e indicamos que en la parte final haríamos alusión a la naturaleza jurídica de la misma.

En principio podemos señalar que se puede considerar como una expresión del derecho de petición; por otra parte, se hace valer también ante los órganos laborales, buscando una resolución que modifique las condiciones de trabajo existentes. Nos parece que formal y materialmente se trata de una acción laboral; sin embargo, -donde nos parece que tiene una característica peculiar es en el hecho de que no funda su nacimiento en una violación o no de alguna norma o derecho (recordemos que hemos considerado que la acción es independiente de la existencia de un derecho) sino que se debe a algo -generalmente ajeno a alguna de las partes, es decir, a hechos con trascendencia económica en las relaciones de carácter laboral.

Encontramos además otra particularidad de esta acción laboral, la que consiste en el hecho de su ejercicio colectivo. Trueba Urbina (54) cita una ejecutoria de la corte que dice: " al intentarse una acción colectiva, ésta no viene a ser sino la suma de todas las acciones y derechos individuales de cada uno de los miembros componentes del sindicato o agrupación de que se trata" (M. B. Remes y Cía. 26 de febrero de 1932); es decir, por su naturaleza exige la necesidad del ejercicio colectivo.

C. ACCIONES SINDICALES.

En esta última parte de la tesis no nos ha interesado el hacer una relación casuística de las múltiples acciones en materia de trabajo, sino el presentar algunas variantes en relación al concepto general que hemos propuesto en el capítulo primero.

Ahora bien, encontramos que en la mayor parte de las acciones se encuentran el trabajador y el patrón frente a frente, independientemente de quién sea, en cada caso, el actor y quién el demandante. En el caso de acciones sindicales nos encontramos con una variante con relación a los sujetos. Vemos la presencia de los grupos laborales. Verbi gratia, el artículo 236 de la Ley Federal del Trabajo dispone: " los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el --

contrato exista la cláusula de exclusión". En estas acciones vemos que en realidad la controversia se establece entre el sindicato y el miembro a quien se quiere separar y no entre el trabajador y su sindicato frente al patrón, el cual desempeña en realidad un papel pasivo sujeto a la resolución del sindicato.

CONCLUSIONES.

I) Primeramente asentaremos que debe diferenciarse entre el concepto de acción laboral, la acción como objeto y el término gramatical que la designa. El concepto es la representación abstracta omnicomprendiva de las acciones laborales; la acción como objeto viene a ser una entidad susceptible de recibir un predicado; el término viene a ser la designación que sirve para identificar al concepto " acción laboral ".

II) Nos parece que las tesis subjetiva, concreta, procedimental o la de identificación con la pretensión, no logran determinar cuál es la naturaleza jurídica de la acción laboral.

III) Consideramos que la tesis abstracta es la que nos da una explicación adecuada sobre la naturaleza jurídica de la acción laboral. La acción laboral puede ser ejercitada teniendo o no un derecho subjetivo preexistente

IV) Según nuestro punto de vista la acción laboral es: " un derecho público subjetivo que se ejercita ante el órgano jurisdiccional laboral con el objeto de obtener el reconocimiento de un posible derecho dentro de circunstancias especiales de tiempo, modo y forma en atención a los sujetos que intervienen en la relación laboral ".

V) Consideramos que los sujetos son entidades necesarias para el ejer-

cicio de la acción laboral, mas de ninguna manera se confunden como parte integrante de ella. La acción laboral es una facultad que ejercitan los citados sujetos, pero como algo diferente a ellos. El sujeto no es un elemento de la acción.

VI) Asimismo, disentimos de la mayor parte de los tratadistas al considerar nosotros que el interés tampoco es un elemento de la acción laboral, sino que es un requisito para su ejercicio. La acción laboral puede existir con independencia del interés que pueda tener su titular.

VII) Establecemos que se debe hacer la distinción entre el objeto, la finalidad y la pretensión en la acción laboral. El objeto es lo que trata de obtener el actor; la finalidad consiste en lograr la actuación de los órganos laborales resolviendo sobre la pretensión que se trata de hacer valer; la pretensión viene a ser la aspiración de someter al demandado a la prestación que se persigue.

VIII) Nos parece adecuado el sistema seguido por la Ley Federal del Trabajo en cuanto a las formalidades, las cuales trata de reducir al mínimo y buscando el predominio de la oralidad con las consiguientes ventajas para las partes contendientes.

IX) Nos parece que no tiene ninguna ventaja práctica, en materia laboral la distinción que hace la doctrina francesa entre excepción y defensa, en virtud de no consignar la diferencia nuestros ordenamientos en materia de trabajo.

X) Señalaremos que, en nuestra opinión, la excepción laboral viene a ser "el derecho público subjetivo que otorga nuestro orden jurídico a un demandado ante los tribunales laborales, de oponerse al reconocimiento de la pretensión del demandante, dentro de condiciones especiales de tiempo, modo y forma en atención a características -- propias de los sujetos que intervienen en la relación procesal laboral".

XI) El fundamento de la acción laboral, dentro del ordenamiento jurídico de nuestro país lo encontramos en los artículos 8, 14 y 16 constitucionales. La acción laboral viene a ser una especie dentro del género "derecho de petición". La acción laboral es en principio una petición dirigida por un gobernado al estado; asimismo encontramos la diferencia en relación al género al señalar que la acción laboral normalmente se dirige contra otro particular y ante el Estado; el derecho de petición, por su parte, es una relación entre un sujeto y el Estado.

XII) Nos parece adecuado que nuestro ordenamiento jurídico en materia de trabajo establezca, como lo hace, una técnica más sencilla y mínimos requisitos en el ejercicio de la acción laboral, a diferencia del procedimiento civil, todo ello en atención a las características peculiares de los sujetos que intervienen en las relaciones laborales.

XIII) El artículo 512, frac. I de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que el actor al exponer su reclamación deberá señalar la causa o título para ella, se refiere en realidad a los fundamentos de una demanda

en materia de trabajo y no a un requisito para la existencia de la acción -
laboral.

XIV) Aunque la Ley Federal del Trabajo no lo consigna expresamente, el
interés no puede dejar de ser un requisito del ejercicio de la acción labo-
ral.

XV) La acción laboral tiene, por una parte, una terminación normal de -
su ejercicio que viene a ser el laudo; a la vez, presenta maneras anorma-
les de extinción tales como el desistimiento, allanamiento, la prescrip-
ción, la caducidad, y el sobreseimiento en el amparo.

XVI) El desistimiento y el allanamiento no son posibles en muchas ocasio-
nes, tratándose de trabajadores, cuando ello implique renuncia de dere--
chos en virtud de la prohibición legal para ello.

XVII) Independientemente de la caracterización que se le dé al amparo -
acerca de su naturaleza jurídica, la resolución que le recaiga viene a ser,
desde luego cuando se acude a aquél, la última palabra sobre la acción la-
boral intentada.

XVIII) Como una particularidad de la acción laboral, debemos señalar la
improcedencia de recursos, salvo el amparo, si se considera a éste como
un recurso.

XIX) Consideramos que hay ciertos derechos de tal naturaleza importan-
tes y cuyo ejercicio tiene una proyección social tan intensa que es posible

y aun conveniente que sean hechos efectivos, aunque el titular individual no los haga valer.

XX) Nos parece que sería inconveniente el establecimiento de acciones populares laborales; de hacerlo, daría lugar muchas veces al ejercicio de acciones infundadas, ocasionaría interrupciones al proceso productivo; causaría sobrecargo de trabajo en los tribunales; por otra parte, los órganos normalmente no dan la debida acogida a este tipo de acciones y se producirían solamente situaciones demagógicas.

XXI) Nos parece que con relación a los derechos mínimos que hemos mencionado podría lograrse su observancia mediante el procedimiento consistente en que al tener conocimiento, la inspección del trabajo de una violación o del no ejercicio de un derecho, de los que hemos señalado, podría comunicarlo a la procuraduría de la defensa del trabajo, la cual aunque no se le solicitase podría ejercitar la correspondiente acción laboral.

XXII) La acción colectiva económica es, según nuestro punto de vista, una acción laboral tanto formal como materialmente, aunque presenta dos particularidades: la primera, consistente en que no funda su origen en la violación de un derecho, sino que es producto de un hecho ajeno a las partes. Este hecho es una modificación de carácter económico. La segunda particularidad consiste en que su ejercicio debe ser de carác-

ter colectivo.

XXIII) Las acciones sindicales si bien también son laborales, presentan la característica de que consignan como extremos de la relación procesal al sindicato y a un miembro de éste y el patrón desempeña solamente un papel pasivo, ajeno y sujeto a la resolución sobre la cuestión en la que en realidad no ha sido parte.

INDICE DE CITAS.

- a). CASO ANGEL. Derecho Agrario.
Editorial Porrúa, México 1950.
Pág. 182.
- b). HARTMANN NICOLAI. Ontología.
I. Fundamentos. Fondo de Cultura Económica, México. 1955.
Pág. 272.
1. CHIOVENDA JOSE.
Principios de Derecho Procesal Civil, tomo I
Editorial Reus. Madrid 1922.
Pág. 67
2. COUTURE EDUARDO J.
Fundamentos del Derecho Procesal Civil.
Aniceto López, Editor. Buenos Aires. 1942.
Pág. 16.
3. HARTMANN ROBERTO S.
Apuntes personales de Lógica.
Facultad de Filosofía y Letras. 1962.
4. GARCIA MAYNEZ EDUARDO
Lógica del Concepto Jurídico.
Fondo de Cultura Económica. México 1959
Pág. 57.
5. SODI PALLARES FERNANDO.
Apuntes personales de Lógica. C. U. M. 1959.
6. PALLARES EDUARDO.
Diccionario de Derecho Procesal Civil.
Editorial Porrúa. México 1960
Pág. 18.
7. COUTURE EDUARDO J.
Fundamentos del Derecho Procesal Civil.
Aniceto López. Editor. Buenos Aires. 1942
Pág. 19
8. GOLDSCHMIDT JAMES
Derecho Procesal Civil.
Editorial Labor. Barcelona. 1936.
Pág. 96

9. PALLARES EDUARDO
Diccionario de Derecho Procesal Civil
Editorial Porrúa. México 1960
Pág. 17
10. CHIOVENDA JOSE
Principios de derecho Procesal Civil. Tomo I
Editorial Reus, Madrid, 1922
Pág. 60
11. PALLARES EDUARDO
Tratado de las Acciones Civiles
Ediciones Botas. México 1962
Pág. 43.
12. CHIOVENDA JOSE
Principios de Derecho Procesal Civil. Tomo I
Editorial Reus. Madrid. 1922
Pág. 62
13. PALLARES EDUARDO
Diccionario de derecho Procesal Civil.
Editorial Porrúa. México 1960
Pág. 18
14. COUTURE EDUARDO
Fundamentos del Derecho Procesal Civil
Aniceto López Editor. Buenos Aires 1942
Pág. 28
15. MEDINA JR. IGNACIO
Apuntes personales de clase 1965.
16. PALLARES EDUARDO.
Tratado de las Acciones Civiles.
Ediciones Botas. México 1962
Pág. 39
17. PALLARES EDUARDO
Diccionario de Derecho Procesal Civil
Editorial Porrúa México 1960
Pág. 18
18. PALLARES EDUARDO
Diccionario de Derecho Procesal Civil
Editorial Porrúa México 1960
Pág. 20

19. PALLARES EDUARDO.
Derecho Procesal Civil
Editorial Porrúa. México 1961.
20. TRUEBA URBINA ALBERTO.
Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa. México 1965.
Pág. 183.
21. PALLARES EDUARDO.
Diccionario de Derecho Procesal Civil.
Editorial Porrúa. México 1960.
Pág. 23.
22. TRUEBA URBINA ALBERTO
Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa. México 1965.
Pág. 184.
23. CHIOVENDA JOSE
Principios de Derecho Procesal Civil.
Tomo I. Editorial Reus Madrid 1922.
Pág. 78.
24. GOLDSCHMIDT JAMES
Derecho Procesal Civil.
Editorial Labor, Barcelona. 1936.
Pág. 97.
25. CHIOVENDA JOSE
Principios de Derecho Procesal Civil.
Tomo I. Editorial Reus Madrid 1922.
Pág. 78.
26. CALAMANDREI PIERO
Instituciones de Derecho Procesal Civil.
Editorial de Palma. Buenos Aires. 1943.
Pág. 181
27. GARCIA MAYNEZ EDUARDO
Lógica del Concepto Jurídico.
Fondo de Cultura Económica. México 1959.
Pág. 14.
27. Bis. FRANCOZ RIGALT ANTONIO
Hacia la oralidad en el Proceso Civil.
Editorial Comaval. México. 1957. Pág. 11

28. PALLARES EDUARDO. Diccionario de Derecho Procesal Civil.
Editorial Porrúa. México 1960
Pág. 319
29. GUASP JAIME
Derecho Procesal Civil.
Instituto de Estudios Políticos. Segunda Edición. Madrid 1961
Pág. 219 y siguientes.
30. CABANELLAS GUILLERMO
Compendio de Derecho Laboral. Tomo I.
Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1968.
Pág. 718
31. GARSONNET E.
Traité Théorique et pratique de Procedure.
Tome premier. L. Larose. París. 1898.
Pág. 650.
32. CABANELLAS GUILLERMO
Compendio de Derecho Laboral. Tomo I
Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1968.
Pág. 718
33. CLIMENT BELTRAN JUAN.
Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales.
Editorial Esfinge. México. 1967.
Pág. 276
34. CALAMANDREI PIERO
Instituciones de Derecho Procesal
Editorial de Palma. Buenos Aires. 1943.
Pág. 54.
35. BURGOA IGNACIO
Las Garantías Individuales
Editorial Porrúa. México 1954
Pág. 109
36. GOLDSCHMIDT. JAMES
Derecho Procesal Civil.
Editorial Labor. Barcelona 1936
Pág. 97
37. CALAMANDREI PIERO
Instituciones de Derecho Procesal Civil.
Editorial Palma. Buenos Aires. 1943.
Pág. 192.

38. CHIOVENDA JOSE.
Principios de Derecho Procesal Civil.
Editorial Reus. Madrid 1922.
Pág. 182.
39. CHIOVENDA JOSE
Principios de Derecho Procesal Civil.
Editorial Reus. Madrid 1922
Pág. 182.
40. PALLARES EDUARDO
Diccionario de Derecho Procesal Civil.
Editorial Porrúa. Mexico 1960
Pág. 373
41. Schönke Adolfo
Derecho Procesal Civil.
Editorial Bosch. Barcelona. 1950
Pág. 85.
42. CALAMANDREI PIERO
Instituciones de Derecho Procesal Civil.
Editorial de Palma. Buenos Aires. 1943.
Pág. 186.
43. SCHÖNKE ADOLFO
Derecho Procesal Civil.
Editorial Bosch. Barcelona. 1950
Pág. 80
44. FRAGA GABINO
Derecho Administrativo.
Editorial Porrúa. Sexta Edición. México 1955
Pág. 160
45. CALAMANDREI PIERO
Instituciones de Derecho Procesal Civil.
Editorial de Palma. Buenos Aires. 1943.
Pág. 343.
46. TRUEBA URBINA ALBERTO
Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa. México 1965.
Pág. 254.

47. TRUEBA URBINA ALBERTO
Tratado Teórico - Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa. México 1965.
Pág. 260
48. SCHÖNKE ADOLFO
Derecho Procesal Civil.
Editorial Bosch. Barcelona. 1950
Pág. 39
49. CLIMENT BELTRAN JUAN.
Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales.
Editorial Esfinge. México. 1967.
pág. 233.
50. BURCKHARDT JACOBO
Reflexiones sobre la historia universal.
Fondo de Cultura Económica. México 1943.
Pág. 245.
51. LINDSAY A. D.
El Estado Democrático Moderno.
Fondo de Cultura Económica. México 1945.
Pág. 356.
52. ABBAGNANO NICOLA.
Filosofía de lo posible.
Fondo de Cultura Económica. México. 1959,
Pág. 53.
53. CHIOVENDA JOSE
Principios de Derecho Procesal Civil.
Editorial Reus. Madrid. 1922.
Pág. 56.
54. TRUEBA URBINA ALBERTO
Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa. México 1965.
Pág. 184

BIBLIOGRAFIA.

ABBAGNANO NICOLA.

Filosofía de lo Posible.

Fondo de Cultura Económica, México 1959.

BURCKHARDT JACOBO

Reflexiones sobre la Historia Universal.

Fondo de Cultura Económica. México 1943.

BURGOA IGNACIO

Las Garantías Individuales.

Editorial Porrúa. México 1954.

CABANELLAS GUILLERMO

Compendio de Derecho Laboral, Tomo I.

Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1968.

CALAMANDREI PIERO.

Instituciones de Derecho Procesal Civil.

Editorial de Palma. Buenos Aires. 1943.

CASO ANGEL

Derecho Agrario.

Editorial Porrúa. México 1950.

COUTURE EDUARDO J.

Fundamentos del Derecho Procesal Civil.

Aniceto López. Editor. Buenos Aires. 1942.

CLIMENT BELTRAN JUAN.

Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales.

Editorial Esfinge México. 1967.

CHIOVENDA JOSE.

Principios de Derecho Procesal Civil.

Tomo I. Editorial Reus. Madrid. 1922.

FRAGA GABINO.

Derecho Administrativo.

Editorial Porrúa. Sexta Edición. México 1965.

FRANCOZ RIGALT ANTONIO.

Hacia la oralidad en el Proceso Civil.
Editorial Comayal. México 1957.

GARCIA MAYNEZ EDUARDO.

Lógica del Concepto Jurídico.
Fondo de Cultura Económica. México 1959.

GARSONNET E.

Traité Théorique et Pratique de Procedure.
Tome Premier. L. Larose. París. 1898.

GOLDSCHMIDT JAMES.

Derecho Procesal Civil.
Editorial Labor, Barcelona. 1936.

GUASP JAIME.

Derecho Procesal Civil.
Instituto de Estudios Políticos, Segunda Edición, Madrid.
1961.

HARTMANN NICOLAI.

Ontología I. Fundamentos.
Fondo de Cultura Económica. México 1955

HARTMANN ROBERTO S.

Apuntes Personales de Lógica. Facultad de Filosofía y Letras.
1962.

LINDSAY A. D.

El Estado Democrático Moderno.
Fondo de Cultura Económica. México 1945.

MEDINA JR. IGNACIO

Apuntes personales de clase. 1965.

PALLARES EDUARDO

Tratado de las Acciones Civiles.
Ediciones Botas. México. 1962.

PALLARES EDUARDO.

Derecho Procesal Civil.
Editorial Porrúa. México 1961;

PALLARES EDUARDO.

Diccionario de Derecho Procesal Civil.
Editorial Porrúa. México 1960.

SCHÖNKE ADOLFO
Derecho Procesal Civil.
Editorial Bosch, Barcelona. 1950.

SODI PALLARES FERNANDO
Apuntes personales de lógica. C. U. M. 1959.

TRUEBA URBINA ALBERTO.
Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa. México 1965.