



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

ESQUEMA DE UNA DEMANDA LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ALFONSO FONZ CANTO

MEXICO, D. F.

1 9 7 2



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA PRESENTE TESIS PROFESIONAL FUE
ELABORADA BAJO LA DIRECCION DE LOS ---
SRES. DOCTOR EN DERECHO ALBERTO TRUEBA
URBINA Y LICENCIADO CARLOS MARIO PIÑE-
RA Y RUEDA.

A los señores Dr. en Derecho Alberto Trueba Urbina y Licenciado en Derecho Carlos Mario Piñera y Rueda, en reconocimiento a su labor de rescate de los intereses y dignidad de la clase económicamente débil, " En el régimen de explotación del hombre por el hombre ".

A mi padre Sr. Perfecto Fonz Ro-
mero, quien con sus principios inflexii
bles de honradez y tenacidad, ha hecho
de mí, un hombre útil a la sociedad.

A mi madre Sra. Socorro Canto de
Fonz, símbolo de cariño y ternura.

Con inmenso amor a mi esposa - -
María Lilián, eterna compañera de mi
vida.

A mis hermanos Jorge Miguel,
Genny Guadalupe y América Beatriz-
Fonz Canto.

A los señores Armando Tello-
Vera y Alicia García de Tello, --
quienes con su rectos consejos y-
apoyo moral me hicieron llegar a-
una feliz culminación de esfuerzo.

A mis tíos:

Manuel Fonz R.

Enrique Fonz R.

Cármén Cordova G.

Samuel Cordova G.

Ricardo Cordova G.

Eláfida Cordova G.

Con gratitud a mi buen - -
amigo Moisés Emilio Lara Molina.

P R O L O G O .

Harto difícil resulta al estudioso del derecho poder entender la gran variedad de problemas de órden teórico y práctico que presentan las disciplinas jurídicas, que el abogado debe conocer y dominar, ello obedece sin duda alguna al hecho cierto - de que nuestra rama jurídica posee como característica principal, el ser una ciencia dinámica-social que evoluciona en forma sistemática y constante con el devenir del tiempo.

La evolución lógica de una ciencia tan compleja como la nuestra, para su conocimiento trae aparejado consigo mismo múltiples problemas de interpretación, de conocimiento, de su contenido, del fin - que persiguen, de la proyección que deberá tener la Norma Jurídica en el ámbito de lo Social, siendo -- por lo tanto necesario para lograr tal objetivo; el poseer un gran conocimiento de ésta Disciplina.

Si como hemos afirmado en el párrafo anterior la Ciencia Jurídica es por su naturaleza dinámica,

debemos mencionar con certeza, que su evolución tiene que ir necesariamente aunada a la evolución normal de la Sociedad en que vivimos y hacer resaltar por otra parte, la circunstancia de que la disciplina en cuestión tiene influencias de orden económico, político, social, histórico, etc., y ésta siempre ha tratado de reglamentar conductas humanas en diferentes épocas y circunstancias.

Una de las ramas del Derecho Social, que quizá haya sido más influenciada por las circunstancias a que nos hemos referido, lo es sin duda el Derecho del Trabajo, disciplina ésta que aún siendo anti-gua en cuanto a su contenido y proyección toda vez que proporciona a la clase trabajadora en forma enunciativa un mínimo de derechos en su favor que le van a permitir reivindicar su naturaleza de hombre y de trabajador.

Acordes con la postura anterior y sirviendo de base la Teoría Integral propuesta y sostenida por el Maestro, Dr. Alberto Trueba Urbina, que en la actualidad se ha convertido en el principal defensor

de los intereses de la clase trabajadora, pensamos que al realizar éste trabajo colaboramos en forma - mínima a la divulgación y conocimiento de la Teoría Integral.

Resulta interesante contemplar a la luz de la ideología que nos sirve de base, problemas de orden teórico-práctico, que se desprenden de una demanda laboral, toda vez que si bien es cierto que nuestra Carta Magna en su Artículo 123 consagra un sinnúmero de derechos a favor de la clase trabajadora, también lo es el hecho de que ésta, es la parte económicamente débil que carece de recursos monetarios - suficientes, de asesoramiento jurídico correcto, de medios en general para ejercer las acciones que la misma Ley le otorga en beneficio de sus intereses, y si a esta postura se agrega el también hecho cierto, de que la Ley Reglamentaria del Artículo 123 a que nos hemos referido, impide que aflore en el ámbito jurídico, el verdadero contenido de éste - - - artículo, nos encontramos ante la penosa y triste -

realidad de que a la clase trabajadora no se le hará justicia, ni se respetaran los beneficios y derechos que le otorgan la Constitución General de la República.

Razones éstas que nos han motivado a realizar éste trabajo, en el cual queremos dejar constancia de un sentir de protesta ante situaciones tan inhumanas e injustas como perjudiciales para la clase trabajadora.

Por otra parte, no podemos pasar por alto el hecho de que la interpretación y aplicación que realizan en forma cotidiana las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Locales como Federales, así como la interpretación en el aspecto Jurisprudencial realiza la Corte, son influenciadas por intereses mezquinos e inconfesables en beneficio de la clase patronal y consecuentemente contrarios e injustos a la clase trabajadora y al contenido de nuestro artículo 123.

CAPITULO I.

GENERALIDADES DE LA DEMANDA.

- a.- ¿Que es una demanda?.
- b.- ¿Que es una demanda laboral?.
- c.- ¿Que personas pueden entablar una demanda?.
- d.- ¿Que personas pueden ser demandadas?.

¿QUE ES UNA DEMANDA?.-

Al tratar de conceptuar que debe entenderse -- por demanda, consideramos establecer en forma genérica que se entiende por tal, y con posterioridad - delimitarlo a las diversas ramas de la Ciencia Jurídica. Al respecto surgirán múltiples interrogantes que traten de generalizar la idea de demanda. Se -- podrá considerar como: El acto material que actualiza el derecho de acción?, ¿Como un acto procesal de mero trámite?, ¿Como un acto o hecho Jurídico?, ¿Como un acto administrativo que actualiza el procedimiento?, ¿Como la simple queja ante el órgano jurisdiccional para realizar una pretensión?, ¿Como el - interés plasmado en un escrito que tenga un particular de llevar a cabo ante los tribunales un problema?, ¿Como la necesidad de los particulares de recurrir ante el órgano jurisdiccional?, ¿Como una queja de determinada persona que siente y que necesita -- que se le haga justicia?, ¿Como la forma material - física de plasmar el derecho de acción?, ¿O como el

petitium y la causa petendi que reglamentaba el Derecho Romano?.

Al respecto Chiovenda afirma "La demanda Judicial en general es el acto en que la parte "actora" afirmando la voluntad concreta de la Ley que le garantiza un bien, declara la voluntad de que la Ley sea actuada frente a otra parte "demandado" la invoca para éste fin el órgano jurisdiccional" (1). Para éste autor la demanda es un acto de naturaleza procesal, por el cual un particular con base en la legislación vigente acude a los órganos judiciales, a solicitar que sean éstos órganos, quienes apliquen la Ley invocada y actúen frente a otro particular con fundamento en el poder soberano que dicho órgano debe poseer; de lo que se desprende en síntesis: Que es un acto material de naturaleza procesal, realizado por un particular, la existencia de un orden normativo en vigor, la necesidad de acu

1.- Chiovenda. Citado por Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. México, Ed. Porrúa, 1970. p. 230.

dir ante tal órgano y la presunción de reclamar ante tal órgano una sentencia a su favor.

Por su parte Carnelutti sostiene "Demanda es un acto de postulación, en tal sentido es la forma de hacer valer una pretensión" (2). De la postura sostenida por éste autor, podemos inferir que considera la demanda como un acto de naturaleza procesal por medio del cual una persona determinada tratará ante las autoridades respectivas, de lograr que se le reconozca una pretensión que lógicamente lleva implícito el derecho de acción de acudir a los tribunales a plantear una determinada situación problemática que requiere que se resuelva el "Acto de postulación" que le sirva de fundamento, para llevar su queja ante un tribunal.

El maestro José Hecerra Bautista, en su obra - El Proceso Civil en México, define la demanda como: "...el escrito inicial con que el actor basado en -

2.- Carnelutti. Instituciones del Nuevo Proceso Civil Italiano. Trad. Guasp. Barcelona, 1942. p. 328.

un interés legítimo, pide la intervención de los -
órganos jurisdiccionales para la actuación de una -
norma substantiva a un caso concreto (3).

También para éste autor, la demanda es el primer acto procesal que realiza el actor y con el que va a iniciar un procedimiento, teniendo como motivación principal para ello, un interés que le hará acudir al juicio, pero además éste interés, según el autor en estudio, debe de ser legítimo, esto es, tener una cimentación de naturaleza jurídica para hacer funcionar la maquinaria judicial. Dicha actividad procesal se realiza ante un órgano del Estado, el cual con base en la norma adjetiva hará valer el derecho de acción aplicando la norma substantiva a un caso determinado.

En la misma forma que en el contenido de su obra el autor citado, sostiene que ésta definición puede aplicarse a todo tipo de demanda y que lo mis

3.- José Becerra Bautísta. El Proceso Civil en México. México, Ed. Porrúa, 1965. p. 25.

y que lo mismo es válida para un juicio contencioso, que para un juicio ejecutivo, para un procedimiento cautelar, o para una jurisdicción voluntaria, de donde se desprende que él considera que la demanda es el primer acto de naturaleza procesal que realiza una persona denominada "actor", para acudir ante el órgano jurisdiccional y solicitar la actuación de una norma substantiva a un determinado caso concreto.

Por su parte el Maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", -- sostiene que "La demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercitan una o varias acciones" (4). Del concepto anterior sostenido por el -- Maestro Dr. Alberto Trueba Urbina, se desprende un nuevo elemento que nos va a permitir complementar los ya analizados y aportados por otros autores, y que es: La declaración de voluntad, pudiendo des--

4.- Dr. Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1971. p. 449.

prender que es un acto de naturaleza procesal que -
lleva consigo mismo el ejercicio del derecho de ac-
ción, el cual puede consistir en una o varias accion
nes, postura que nos parece correcta ya que el ac-
tor al solicitar la tutela del órgano jurisdiccion
al frente al demandado puede y debe en algunos ca-
sos ser poseedor de una o varias acciones, las cua-
les deberá plasmar y hacer valer en el escrito que -
recibe el nombre de demanda.

Por nuestra parte y con fundamento en los pen-
samientos doctrinarios enunciados nos vemos obliga-
dos a hacer un resúmen de los elementos que nos pued
den servir de base para conceptuar lo que es una dem
anda en términos generales: a).- La demanda es un
acto de naturaleza procesal, b).- Es la primera ac-
tividad que realiza el actor dentro del procedimient
o, c).- Se presume la existencia de un órden jurí-
dico normativo previo, d).- El establecimiento de -
tribunales jurisdiccionales dependientes del poder
soberano del estado, e).- La existencia de un inte-

rés por parte del acto de acudir ante dichos órganos a solicitar la tutela jurídica ante el demandado, f).- La forma material de ejercitar el derecho de acción mediante la elaboración de la voluntad -- contenida en el escrito inicial, g).- La pretensión del actor de que en juicio se le haga valer en su favor la aplicación de una norma substantiva.

Los anteriores elementos son motivos por los cuales según nuestro criterio consideramos que demanda en términos generales es: El primer acto de naturaleza procesal mediante el cual una persona física o moral llamada actor, acude ante los tribunales establecidos conforme a derecho a plantear un problema de naturaleza jurídica, cimentado en un derecho, para el efecto de que el tribunal dicte una resolución a su favor, después de agotar la secuela procesal.

b).- ¿QUE ES UNA DEMANDA LABORAL?.

Según analizamos en el inciso anterior la doctrina en forma mas o menos unánime unifica su crite

rio acerca de lo que mas o menos debe entenderse -- por demanda, coincidiendo todos en que constituye el acto inicial de un determinado procedimiento, sea de naturaleza civil, mercantil, administrativa o la boral, esto es, el procedimiento laboral debe iniciarse necesariamente con el escrito de demanda.

Respecto del proceso y dada la especial naturaleza del derecho del trabajo, éste adquiere y necesita de características propias y distintas del antiguo y rígido proceso civil, con ésto queremos evidenciar que si bien es cierto que en materia laboral la demanda es el acto inicial que reúne las características y elementos que nos aporta la Doctrina del Derecho Privado, también lo es el hecho de que debemos hacer resaltar que va a iniciar un proceso nuevo, distinto de los ya conocidos como son el Procedimiento Civil, el Procedimiento Penal, el Procedimiento Administrativo, etc., y por lo tanto la demanda laboral se nos presenta como el punto de partida, de un procedimiento que tiende a olvidarse

y abandonar los antiguos lineamientos del proceso - privado que serían inoperantes y obsoletos como norma adjetiva, tomando en consideración que va a reglar un derecho de naturaleza social, protector y - tutelar de una clase trabajadora económicamente débil.

Atendiendo éstas circunstancias, todo el Proceso Laboral debe tener como finalidad principal el - permitir que el Derecho Substantivo que reglamenta la Norma Constitucional, en beneficio de la clase - trabajadora, se aplique sin límites ni cortapisas, procurando siempre equilibrar la desigual proporción económica existente entre las partes en pugna, ésto es, la clase patronal y la clase trabajadora, desproporción que lógicamente se proyecta dentro -- del mismo procedimiento laboral, propiciando en muchas ocasiones injusticias y privaciones a los derechos del trabajador.

Por desgracia la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, como ya se ha afirmado en -

ocasión anterior al regular el proceso laboral en forma genérica, en múltiples ocasiones impide que el derecho del trabajador como clase económicamente débil se respete y se haga valer en beneficio del mismo.

Las anteriores reflexiones son motivadas en virtud de que si consideramos que la Demanda Laboral es un acto procesal con el que se inicia el procedimiento, lógicamente debemos entender que es una parte del todo que constituye el proceso y que por lo tanto se verá beneficiada o afectada por todos los factores y circunstancias que graviten, regulen y determinen la naturaleza y aplicación del Proceso Laboral.

En conclusión y con base en los anteriores razonamientos, debemos considerar que la demanda laboral aparte de las características esenciales debe constituir una forma especial para la clase trabajadora de acudir en queja ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para solicitar la tutela jurídica

de la misma frente a la parte demandada, y afirmamos que debe tener características especiales en virtud de que se trata de una forma de queja proporcionada por el Derecho Social, a las clases económicamente débiles para agilizar el desenvolvimiento del procedimiento laboral, esto es, no es posible exigirle a una persona carente de recursos económicos, de relaciones sociales, comerciales o jurídicas que en determinado momento se vea privado o menoscabada en sus derechos que cubra o reúna requisitos formalistas innecesarios para acudir en queja ante las Autoridades Laborales a solicitar se le haga justicia, sino por el contrario la Demanda Laboral debe de allanar y hacer expedita la concurrencia del trabajador a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para ejercer su derecho de acción.

Afortunadamente en éste renglón la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, en forma más o menos correcta y afín a ésta postura así lo reglamenta.

c).- ¿QUE PERSONAS PUEDEN ENTABLAR UNA DEMANDA?

Siguiendo los principios generales del Procedimiento Laboral, las personas que pueden intentar -- una demanda serán aquellas que posean un interés de naturaleza jurídica, como para llevar al órgano jurisdiccional el planteamiento de una determinada situación que implique la tutela de dicho órgano para su solución.

Sin embargo, no debemos pasar por alto que para estar dentro de éste supuesto será necesario en materia laboral la existencia de los llamados pre-supuestos procesales que necesariamente deberá reunir el trabajador y que serán entre otros la existencia de una relación contractual previa, la capacidad legal de las partes, además de la capacidad - del órgano jurisdiccional o sea la competencia.

De donde deducimos que como requisitos esenciales para que el llamado actor pueda hacer valer sus derechos se necesita fundamentalmente, el interés -

de concurrir a juicio, la capacidad legal que le -- permita hacerlo y como elementos concomitantes una relación contractual y la competencia del órgano ju risdiccional así como la violación a un derecho del trabajador.

Afirmando por consecuencia que es norma gene- ral, que cualquier persona podrá entablar una deman da laboral siempre y cuando se encuentre dentro de los presupuestos que se establecieron con anteriori dad. Señalando además, que por la naturaleza propia del Derecho Laboral, que es una disciplina de carác ter social protectora de la clase trabajadora, la - Ley concede capacidad de goce a todos los menores - que tienen necesidad de trabajar, reglamentando un procedimiento especial para acudir a juicio, y ha- cer valer sus derechos. Al efecto el artículo 173 - de la Nueva Ley Federal del Trabajo nos dice: El - trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16, queda sujeto a vigilancia y protección especiales - de la Inspección del trabajo (5). Con lo que el de-

5.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Dr. Alberto True ba Urbina, y Jorge Trueba Barrera. Quinta Ed., México, 1970.

recho laboral rompe y rebasa los lineamientos que al respecto se han establecido, en forma tradicional y clásica por el Derecho Privado, y ello obedece sin duda alguna, a que la materia es pionera en éste aspecto de dar protección a los derechos del trabajador.

Por otra parte es necesario que existe un interés jurídico del actor para comparecer a juicio, el cual necesariamente deberá derivarse de una relación contractual previa entre patrón y trabajador, así - como la violación necesaria de la norma que reglamenta esa relación de trabajo, esto es, que tienen capacidad para demandar en forma genérica, las personas que se encuentran en las situaciones o su- - puestos antes anotados.

d).- ¿QUE PERSONAS PUEDEN SER DEMANDADAS?

En la misma forma en que hablamos al desarrollar el inciso anterior, y ahora interpretándolo a

contrario sensu, podrán ser demandadas en materia -
laboral todas aquellas personas físicas o morales,
que tengan nexo por una relación contractual previa
que implique el establecimiento de derechos y obli-
gaciones, además que se presume que el demandado --
haya violado o no haya cumplido con las obligacio-
nes inherentes al contrato, o que se desprendan de
las obligaciones que le impone la Ley que reglamen-
ta nuestra materia. De lo cual podemos desprender -
que el carácter de Demandado es consecuencia y pre-
sume que si una Persona física o moral, tuvo capaci-
dad para que en determinado momento se obligase por
medio de una relación contractual y tuvo conciencia
de que violaba o no acataba lo ordenado por la nor-
ma que lo obliga, justo es que daba responder por -
dichas violaciones y adquiriera por lo tanto el carác-
ter de demandado.

La práctica diaria de la Materia Laboral nos -
demuestra que por norma general la naturaleza de ac-
tor en el proceso recae siempre en la persona del -

trabajador, y la persona de demandado en el patrón, en razón a ley de posibilidades ya que siempre una sola empresa o patrón contrata con una multitud de trabajadores, quedando en esta forma mucho más ex - puesto para que en todo caso sea demandado. Sin em--- bargo en materia de despido injustificado el patrón- todo el tiempo tendrá el carácter de demandado y el- trabajador el de actor.

Lo anterior nos demuestra que la idea conteni - da en el artículo 123 de la Cosntitución General de la República, no se ha manifestado en todo su esplen dor en beneficio de la clase trabajadora, en virtud de que la Ley Reglamentaria de la materia, al regu - lar el Procedimiento Laboral no ha sabido captar e - interpretar debidamente la intención del Legislador- de Querétaro, y no ha propugnado por que exista una- igualdad de circunstancias entre las partes, esto es, no por el hecho de que un trabajador presente una de manda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya se haya establecido un principio de igualdad entre

las partes, sino que lo triste verdaderamente es,---
es que ésa desigualdad económica entre patrón y --
trabajador, se proyecte y deje sentir sus efectos -
dentro del procedimiento laboral con el consiguien--
te perjuicio para la clase trabajadora, que tan nece
sitada está de que se le respeten sus derechos y se -
le haga justicias en beneficio directo de sus interee
ses personales, e indirecto, de la sociedad de la --
cual formamos parte.

CAPITULO II.

FORMULISMO EN LA DEMANDA .

- a).- El no formulismo en la demanda laboral.
- b).- Causas que dan origen a éste no formulismo.
- c).- Fundamentos legales.

a).- EL NO FORMULISMO EN LA DEMANDA LABORAL.

En el ámbito del derecho privado en general en forma tradicional la técnica procesal desde el antiguo Derecho Romano, ha considerado necesario el establecimiento y observancia de los llamados ritos procesales, que en realidad no constituye otra cosa que las determinadas formas que el actor en su escrito de demanda debe observar al comparecer ante el órgano jurisdiccional.

Exigencias éstas que en múltiples ocasiones al no ser subsanadas han constituido barreras infranqueables, para que una determinada persona por medio de el Derecho de Acción haga valer la norma -- substantiva que tutela sus intereses.

El devenir histórico de la Ciencia Jurídica nos enseña que éstos llamados ritos procesales han sufrido las modificaciones y modalidades que necesariamente les ha impuesto la ideología, y costumbres al orden jurídico normativo que las reglamenta en -

una época y lugar determinado, imponiéndose en ésa forma en algunos casos los requisitos de forma más inverosímiles infranqueables e innecesarios que nos pudieramos imaginar.

Por fortuna para la clase trabajadora, el Derecho Social rompe en forma tajante con ésta postura, ya que si se trata de tutelar intereses jurídicos de una clase económicamente débil, que día a día pugna por que en forma ilimitada se le reconozcan los derechos que le son implícitos por su naturaleza propia de hombre y trabajador, sentando con ello base en todas las diversas ramas de las disciplinas jurídicas existentes.

Por nuestra parte consideramos correcta la intención del legislador de despojar de todo tipo de formulismo la Demanda Laboral, ya que ello representa un paso más hacia la conquista de logros tan supremos como son la reivindicación del hombre por el hombre.

Necesariamente la supresión de la inobservan-

cia de la forma como requisito de procedibilidad - para un acción laboral, en la mente del legislador fué con el propósito y fin deliberado, por una parte de favorecer a los intereses de la clase trabajadora y por otra el propugnar conforme a lo establecido por nuestra Carta Magna, a que la Administración de Justicia en beneficio de los intereses - de los particulares y de los órganos encargados de aplicarla fuese en forma pronta y expedita.

Realmente triste sería observar que contravi- niendo los principios y fines que persigue el Dere- cho Social, la Demanda Laboral estuviese plagada - del acartonado, rígido y obsoleto formulismo tradi- cional del Derecho Privado, ya que nos encontramos ante la situación de que el trabajador se encontra- ría ante un Derecho para él inoperante por no poder reunir o subsanar los requisitos procesales que le impusiese la Ley adjetiva de la materia, al acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a soli- citar por medio de la demanda que se le tutelara -

sus derechos.

Sin embargo, se debe hacer hincapié en que el trabajador si bien es cierto está exento de cubrir esos formulismos procesales a que nos hemos referido también lo es que en muchas ocasiones debido a la ignorancia de la Ley que lo tutela y protege, no lo hace valer en forma precisa en virtud de que -- existen otros factores y presiones que le impiden -- en un momento determinado ejercitar sus derechos.

En efecto debe de propugnarse por una educación constante y sistemática hacia la clase trabajadora, para los efectos de orientarla cuando se encuentren ante tales situaciones, ya que es muy común el observar de que cuando un trabajador ha sido despedido o que se encuentra en el supuesto de que sus derechos han sido violados por la clase patronal, por falta de una orientación adecuada de una Asesoría Jurídica eficiente, por el estado de necesidad económica en que se encuentre o por su propia ignorancia de la Ley que lo tutela, no hace valer --

esos derechos en perjuicio de sus propios intereses y de la sociedad en que vive.

Si a ello se agrega el hecho cierto de que física y materialmente resulta insuficiente para una población como la nuestra de casi ocho millones de habitantes, el personal que integra y labora en las Juntas tanto Locales como Federales de Conciliación y Arbitraje, nos encontramos ante la también cierta y penosa situación de hecho, en que ésa insuficiencia se convierte en una barrera infranqueable para el trabajador.

Por otra parte no podemos dejar de hacer notar que todos de estos inconvenientes que se presentan al trabajador, existen además otros como lo son por ejemplo el hecho de que existen personas sin conocimiento y sin escrúpulos, que persiguiendo su interés económico personal y sin poseer una preparación profesional adecuada se dedican a "ASESORAR" - al trabajador que en determinado momento trata de - hacer valer los derechos que le confiere nuestra -

Carta Magna, lesionado con ello gravemente sus derechos en vez de proporcionarle un beneficio.

De donde podemos concluir que si bien es cierto que la intención del legislador al desposeer de todo formulismo a la Demanda Laboral, fué con el objecto de ofrecer una ayuda al trabajador, también lo es que todos los inconvenientes que hemos dejado -- anotados obstaculizan e impiden el hecho de que la misma ley se aplique en forma correcta.

b).- CAUSAS QUE DAN ORIGEN A ESTE NO FORMULISMO.

Entre las múltiples causas que originan la abolición del formulismo procesal en materia laboral, se debe de hacer resaltar en forma principal el hecho de que como afirma el Maestro Dr. Alberto Trueba Urbina, en su Tratado sobre el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, "Que el obrero representa la parte más débil y el patrón la más fuerte en la vida - laboral, es una verdad indiscutible; por éso se jus

tifica la naturaleza particular y reivindicatoria de la Legislación del trabajo (6).

De ésta cita naturalmente podemos inferir que no basta la existencia de la norma substantiva protectora y reivindicatoria de la clase trabajadora, sino además de esto, es necesario que la norma adjetiva que regula el procedimiento, contenga la agilidad y ductileza necesarias para hacer efectiva la ley proteccionista.

Cierto es que la clase patronal por norma general cuenta con multitud de medios económicos, políticos y de relación que le permiten cierta facilidad y en un momento dado obtener una buena "asesoría" que le haga más fácil comparecer a juicio.

Por otra parte es de hacer notar que en forma paralela la clase trabajadora adolece de éste tipo de facilidades de que hace clara ostentación la -

6.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1971. p. 24-25.

clase patronal y ello motiva que la intención del legislador con base en que se trata de un derecho social autónomo con características y cualidades propias que propugnó por desechar el tradicional formulismo que ha venido matizando las instituciones del Derecho Procesal Privado, no se cumpla.

Al respecto también podemos apuntar que no por el simple hecho de que el trabajador presente su demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con ello va a adquirir igualdad económica a la par que el patrón en el procedimiento laboral, sino que desgraciadamente esta diferencia de posiciones va a dejar sentir sus efectos dentro del procedimiento laboral que lo reglamenta y da vida, trata con ello en cierta forma mínima aunque sea de estabilizar un poco la paridad de las partes en el procedimiento laboral, o sea en el desarrollo de la secuela procesal laboral.

Sin lugar a duda alguna, ésta es una de las causas principales que llevaron al legislador a la

supresión de las formas en las actuaciones y en el procedimiento laboral.

También podemos apuntar como causa motivadora de ésta postura del legislador, la situación de que el Derecho Procesal Social, como lo afirma el Maestro Dr. Alberto Trueba Urbina, además de tutelar y dignificar a los trabajadores trata de obtener la reinvidicación de sus derechos eclipsados por el régimen de explotación del hombre por el hombre.

Desafortunadamente aún podemos considerar que a pesar de que la intención del legislador al abolir los formulismos de los procedimientos laborales es clara y trata de tutelar al trabajador, en la práctica diaria nos encontramos que, cuando si se llegase el caso de consultar a una determinada persona que por ejemplo haya sido despedida de su empleo en forma injustificada, que es lo que va a hacer para lograr que se le reinstale o se le indemnice, podemos afirmar por sus manifestaciones que existe en ella un gran temor a los que adivina e in

tuye son requisitos de forma en el procedimiento y que quizá considere son de naturaleza infranqueable para él, esta situación sin duda alguna obedece a que como ya hemos apuntado con anterioridad, existe una orientación deficiente en la clase trabajadora acerca de la forma y medios con que cuenta para ocurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a hacer valer sus derechos.

Si a lo anteriormente expuesto agregamos la potencialidad económica del patrón que desde luego es conocida por el trabajador, la falta de recursos económicos del trabajador que son la consecuencia de la privación del trabajo, las presiones morales y monetarias a que se encuentra sujeto el trabajador, el exceso de asuntos que cotidianamente tienen que ventilarse en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la poca responsabilidad de algunos de los funcionarios que integran dichas Juntas, el gran número de gestores de mala reputación y poca dignidad que pululan y gravitan sobre el trabajador bus-

cando su beneficio económico y personal y la tradicional lentitud de la justicia en México, nos vamos a encontrar en la triste y penosa realidad de que - estos factores, situaciones y prejuicios, quizá lleguen a hacer nugatoria la aplicación de la ley reivindicatoria y tuteladora de la clase obrera.

c).- FUNDAMENTOS LEGALES.

La principal base legal para el derecho social en general la encontramos en el contenido mismo del artículo 123 Constitucional, al preceptuarse en él, la reglamentación del mínimo de derechos que debe poseer la clase obrera ya que el Artículo 123 Constitucional constituye en sí el derecho de la clase trabajadora tratándose de empleados, técnicos, profesionistas, domésticos, artesanos, comisionistas, etc., y en general en cualquier relación en que exista un Contrato de Trabajo, plasmando en el contenido del mismo derechos tales como: la duración de una jorna

da máxima de ocho horas, la prohibición de emplear en el trabajo menores de 14 años, el establecimiento de un día de descanso por cada seis de trabajo, el postular normas protectoras a la mujer embarazada, la fijación de un salario de acuerdo con las necesidades del lugar (Salario Mínimo), la participación de utilidades, el pago de la jornada extraordinaria, el reconocimiento al derecho de huelga, etc. que en conjunto constituyen las normas substantivas protectoras de la clase trabajadora.

Dicho orden jurídico normativo no sería posíble aplicar, si sus leyes reglamentarias fuesen del todo contrarias a los principios por él contenidos, sino que es necesario que mas o menos esté acorde con su ideología.

En el caso concreto de la supresión de las formalidades procesales, es el artículo 685 de la Nueva Ley Federal de Trabajo, el encargado de reglamentar en forma clara y objetiva esta situación ya que a la letra dice: En los procesos de trabajo no se -

exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Las partes deberán precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos (7).

Este artículo es además el primero del capítulo que reglamenta el Derecho Procesal del Trabajo - en la nueva Ley y es el que sirve de fundamento principal a la abolición de la forma ya que su enunciado por fortuna para la clase trabajadora es bastante claro al decir: "No se exige forma determinada" de lo cual debe entenderse que cualquiera que sea la forma que el trabajador actor adopte es correcta y procede.

Debiendo hacer sobresalir la situación de que esa excepción de formulismo no solamente favorece el escrito inicial de demanda ya que a la luz del artículo citado, habla de comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, imponiéndolo únicamente a

7.- Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1970.

las partes que precisen sus puntos petitorios e indiquen sus fundamentos.

En los preceptos legales analizados con anterioridad encontramos la fundamentación jurídica a la abolición de las formalidades que impone la Ley adjetiva de la materia, mismas que necesariamente para ser aplicables en Derecho Laboral, necesitan ser idóneos y acordes con la intención que para tal efecto tuvo el legislador de Querétaro.

Como lo hemos apuntado con anterioridad no es posible imaginarnos o concebir que un trabajador al que le han sido transgredidos sus derechos por el patrón, que no tiene medios económicos para subsistir, se enfrente ante un complejo y rígido formulismo procesal que le impida en un determinado momento hacer valer sus derechos. Sin embargo a pesar de la postura sostenida por el legislador de Querétaro, la Nueva Ley Reglamentaria de la materia, a nuestro modo de ver comete grave error al considerar que existe igualdad o paridad de las partes en el proce

so, ocasionando con ello un grave perjuicio al trabajador ya que sería infatíl el hecho de considerar que esta paridad procesal realmente existiese en la práctica de los tribunales.

A pesar de todo, la supresión de las formas de las actuaciones en materia laboral, si beneficia al trabajador, pero debe propugnarse y tratar de hacer conciencia entre abogados y postulantes, entre los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y entre los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de que éste no formalismo debe de ser aprovechado al máximo en beneficio de la clase trabajadora, y que sus mentes no se condicionen ni se dejen influenciar por el procedimiento reglamentado por el Derecho Privado, ya que cada uno de ellos en el ejercicio de su actividad en forma errónea y sistemática confunden las diferentes posturas que hemos esbozado y reiteradamente tratan de revestir al Proceso Laboral de una formalidad que no necesita, y que sí por el contrario le ocasiona gra-

ves perjuicios que dejan sentir sus efectos en forma directa sobre la clase trabajadora.

ves perjuicios que dejan sentir sus efectos en forma directa sobre la clase trabajadora.

CAPITULO III.

ACCIONES QUE SE DEMANDAN.

- a).- Indemnización.
- b).- Reposición o Cumplimiento de Contrato.
- c).- Por Muerte.
- d).- Salarios Devengados.
- e).- Salarios Caídos.

a).- INDEMNIZACION.

Con relación a las acciones que demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, podemos afirmar que para el trabajador de acuerdo con la naturaleza de la materia que lo reglamenta, el derecho de acción es ilimitado, teniendo siempre como base los Preceptos Constitucionales que nos rigen por vivir dentro de un orden jurídico normativo legalmente establecido. Como afirma el Maestro Dr. Alberto Trueba Urbina, en su obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, existe una compleja problemática para precisar y determinar con claridad el concepto de acción, ello obedece a la influencia de las teorías civilistas y burguesas sobre la materia laboral.

Tradicionalmente y acordes con el pensamiento del tratadista anteriormente citado, las teorías sobre la acción se han clasificado en dos grandes grupos: 1.- La acción como elemento del Derecho o sea el Derecho mismo en ejercicio, y 2.- La acción como

Institución Procesal independiente del Derecho Material.

Esta clasificación de la teoría sobre la acción ha provocado un sinnúmero de debates entre los tratadistas, que no han podido unificar sus criterios con respecto a las mismas.

Las acciones que detenta la clase trabajadora deben de poseer y poseen una amplitud mayor ya que su finalidad fundamental es tutelar el ejercicio de los derechos de la clase trabajadora, consecuentemente tanto la acción substantiva, como la acción procesal tienden a constituir garantías sociales - que tutelan los derechos de los trabajadores e impulsan y conducen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a proteger los intereses de la clase proletaria, tratando con ello de proteger los intereses de ésta clase social. Nuestro Derecho Positivo en realidad reglamenta la acción procesal y la acción substantiva.

Con relación a la acción substantiva podemos -

Institución Procesal independiente del Derecho Material.

Esta clasificación de la teoría sobre la acción ha provocado un sinnúmero de debates entre los tratadistas, que no han podido unificar sus criterios con respecto a las mismas.

Las acciones que detenta la clase trabajadora deben de poseer y poseen una amplitud mayor ya que su finalidad fundamental es tutelar el ejercicio de los derechos de la clase trabajadora, consecuentemente tanto la acción substantiva, como la acción procesal tienden a constituir garantías sociales - que tutelan los derechos de los trabajadores e impulsan y conducen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a proteger los intereses de la clase proletaria, tratando con ello de proteger los intereses de ésta clase social. Nuestro Derecho Positivo en realidad reglamenta la acción procesal y la acción substantiva.

Con relación a la acción substantiva podemos -

afirmar que es la posibilidad que el titular de la acción tiene de poner en ejercicio sus derechos, -- exigiendo a otro una prestación o una abstención.

Con relación a la acción procesal en el Derecho Positivo Mexicano, encontramos su fundamentación legal en lo ordenado por el Artículo 123 Constitucional en su Fracción XXII del apartado A, ya que el mismo contiene los Derechos Sociales Substantiales y Procesales en favor de la clase trabajadora, que a la letra dice: El patrono que despida a -- un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el -- contrato, mediante el pago de una indemnización. -- Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al --

trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamiento ya sea en su persona, o la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta -- responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él (8).

De éste precepto Constitucional invocado, podemos inferir que una de las principales acciones que puede intentar el trabajador, lo es el pago de la indemnización cuando el patrón viole el contrato individual y despida en forma injustificada al trabajador.

En las demandas laborales generalmente la principal acción que intenta el trabajador lo es precisamente el pago de la indemnización Constitucional

8.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. de la Cámara de Diputados. Artículo 123 Fracción XXII, Apartado A.

a que tiene derecho y que es consistente en tres -- meses de salario, toda vez que el trabajador al encontrarse de repente despedido de su empleo debe de resarcirse en forma económica por parte del patrón los daños que esa situación le puede ocasionar. Por otra parte el patrón debe sufrir una sanción -- como consecuencia de la violación que ha hecho a -- los derechos de la clase trabajadora.

Presumimos que la intención del legislador al reglamentar el pago de la indemnización constitucional fué por una parte, con la intención de sancionar al patrón por la violación en que éste había incurrido y por otra, tratar de alivianar la difícil -- carga del trabajador al verse desposeído de su empleo, otorgándole el derecho de reclamar el pago de tres meses de salario entre otras muchas prestaciones, para poder solucionar en algo su ya difícil si tuación económica.

Al respecto la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, establece cuales son las causa-

les que eximen de toda responsabilidad al patrón, y que en algunas ocasiones han sido usadas en forma negativa ocasionando con ello, que se violen los de rechos del trabajador.

En realidad el patrón debe de probar en forma fehaciente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la causal invocada con motivo de la rescisión para evitar el pago de la indemnización.

Al respecto el artículo 47 de la Ley de la materia, reglamenta las causales en que se puede fundar el patrón para despedir o dar por rescindido el Contrato Individual hacia el trabajador.

Resumiendo: debemos hacer notar la situación de que una de las principales prestaciones que el trabajador generalmente intenta como acción en la demanda laboral, lo es precisamente el pago de la indemnización que ordena la Carta Magna en los preceptos legales a que ya nos hemos referido, lo cual se reviste de especial importancia, porque es la sanción que el legislador impuso al patrono que vio

le los derechos de la clase trabajadora.

b).- REPOSICION O CUMPLIMIENTO DE CONTRATO.

Otra de las acciones que puede intentar el trabajador en su escrito de queja ante los Tribunales Laborales es la de cumplimiento forzoso de Contrato Individual de trabajo o sea la reinstalación.

Pensamos que esta acción es de poca aplicación práctica en virtud de que si un patrón despide a un trabajador y éste con posterioridad lo demanda, lógicamente es de suponer que si aceptan la reinstalación, ésta se realizará siempre bajo bases de hostigación e incomodidades así como represalias para el que tuvo la "osadía" de demandar al patrón, el cual emplea ésta acción para reforzar su postura generalmente adoptada de negar el despido, tratando con -- ello de invertir la carga de la prueba y ofreciendo en forma "generosa" de su parte la reinstalación en el trabajo en los mismos términos y condiciones en

que se venía desempeñando, tratando con ello de demostrar que el trabajador jamás ha sido despedido de su empleo.

Por otra parte es necesario hacer resaltar que si un trabajador es reinstalado en un empleo en el cual ha sido despedido, resulta lógico suponer que será objeto de hostilizaciones por parte del patrón, y si ya en una ocasión tuvo la intención de despedirlo, ante una segunda oportunidad tratará a toda costa de crear situaciones ficticias de hecho que con posterioridad le permitan dar por rescindido el contrato de trabajo sin ninguna causa y a la vez sin ninguna responsabilidad para el patrón, transgrediendo en ésta forma con ello los derechos del trabajador.

A raíz de alguna interpretación de carácter jurisprudencial emitida por nuestro H. Supremo Tribunal, en el sentido que la negación del despido por parte del patrón, constituía la reversión de la carga de la prueba hacia el trabajador, se hizo costum

bre entre los abogados postulantes que asesoran a la clase patronal en toda ocasión negar la existencia del despido.

Afortunadamente posteriores interpretaciones jurisprudenciales han comprendido que la negativa del despido implica en sí una afirmación y que por lo tanto no es procedente la reversión de la carga de la prueba hacia la clase trabajadora.

Al respecto debemos manifestar que las dos acciones anteriormente analizadas se complementan una con la otra ya que el trabajador en su escrito de queja en forma general las hace valer en forma opcional hacia el patrón, al reclamarle el pago de la indemnización constitucional a que tiene derecho, o "la reinstalación" en el empleo del cual ha sido despedido, siendo precisamente de ésta circunstancia de disyuntiva de la que generalmente se aprovecha la clase patronal para evitar el pago de la indemnización, ya que jamás acepta hacer el pago, argumentando que éste no es procedente porque el tra-

bajador nunca ha sido despedido.

Intuímos que el legislador al reglamentar la reposición en el trabajo, lo que quizo fué dar mayor número de garantías al trabajador para que no perdiera la fuente de ingresos económicos, y al patrón la posibilidad de recapacitar y meditar sobre la decisión ante el trabajador; desafortunadamente esa opción al patrón a nuestro modo de ver perjudica en forma grave los intereses de la clase trabajadora, ya que lo mas sencillo para el patrón que se le -- plantea una queja de ésta naturaleza es allanarse a las pretensiones del actor, supuestamente reinstalarlo, y con posterioridad como quedó apuntado anteriormente hostilizarlo y despedirlo.

Creemos que la postura más correcta sería la -- de suprimir la reposición en el trabajo, dejando únicamente la del pago de la indemnización, o cuando -- menos no dejarlo en forma opcional hacia el patrón.

c).- POR MUERTE.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 53 --- Fracción II de la Nueva Ley Federal de Trabajo, la muerte del trabajador constituye entre otras causas la terminación de la relación laboral preexistentes entre obrero patrón. Resulta lógico deducir que la muerte del trabajador en forma material impsibilita y pone fin a la relación patrón trabajador, pero las preguntas obligadas ante situación tal, son las siguientes: Si la muerte del trabajador ocurre en ámbito distinto del centro de trabajo, tiene el patrón obligación alguna respecto a los familiares. Si la muerte del trabajador ocurre dentro de la empresa o centro de labor, o en algún otro medio íntimamente relacionado con éste, el patrón tiene alguna obligación respecto a los deudos del trabajador.

Al respecto la Teoría de los Riesgos que reglamente la Ley de la materia nos presenta la solución

a estos problemas. El primero de los casos planteados resulta lógico deducir que si la muerte del trabajador se produce por causas naturales y ajena totalmente a las relaciones de trabajo, los deudos -- del trabajador no podrán ser titulares de ninguna acción en contra de la empresa, y ésta por su parte tampoco deberá tener ninguna responsabilidad en tal supuesto, salvo en los casos en que el Contrato Colectivo de Trabajo o las disposiciones sindicales -- que regulen dicha relación así lo establezcan como en el caso del seguro de vida que se reglamenta por las Asociaciones Mutualistas, como en el caso de -- los fondos de ahorro o de invalidéz que para tal -- efecto se reglamentan, ya que en tales casos o situaciones si la muerte del trabajador se presenta en forma natural y por causas ajenas a las relaciones de trabajo, será la empresa o los sindicatos existentes quienes tengan la obligación de entregar a -- los trabajadores o a sus deudos, prestaciones tales como: Liquidación de ahorro de caja de previ- --

sión de invalidéz, en algunos casos, ahorro de carácter sindical, y en ocasiones hasta prima de antigüedad, aclarando que la empresa o patrón en circunstancias tales, únicamente estará obligado a liquidar a los deudos del trabajador las prestaciones que reglamente la Nueva Ley Federal de Trabajo, y que, cuando por alguna circunstancia imprevista no le hubieren sido liquidados derechos tales, como -- por ejemplo: Participación de utilidades, pago de vacaciones, el pago de tiempo extraordinario de trabajo, el pago de salarios devengados y que por determinados motivos no le fueron en el momento de su muerte aún liquidados, y en forma general todas las prestaciones a que tiene derecho un trabajador.

Ahora bien, si la empresa se nega a liquidar -- estas prestaciones, ésta postura si haría nacer acciones en favor de los deudos en contra del patrón para los efectos de obtener esa liquidación, situación esta que se presenta con mucha frecuencia en la práctica diaria, ya que se estima en forma muy --

generalizada que los deudos de un trabajador que -- fallece en circunstancias naturales y ajenos a la -- relación de trabajo, por ignorancia, falta de recursos, falta de asesoramiento, no hará en su oportunidad valer tales prestaciones, situación que generalmente es aprovechada por la empresa en forma dolosa para evitar su cumplimiento.

En el otro supuesto que se ha planteado con anterioridad, o sea el caso de que el trabajador fallezca dentro de sus funciones específicas de trabajo, esto es, por el riesgo mismo que ^②implica el - desempeño de su labor o posteriormente a consecuencia del mismo, la situación resulta más clara toda vez que con base en la Teoría del Riesgo Profesio--nal el patrón tendrá que indemnizar con base en la Ley de la materia al deudo del trabajador.

Presumimos que la intención del legislador al reglamentar la Teoría del Riesgo, fué la de tutelar en la medida de sus posibilidades a las personas -- que dependen económicamente del trabajador y que en

determinado momento pudieran ver afectada o menosc
bada su economía por algún accidente de trabajo ocu
rrido en la persona del trabajador la cual le produ
ciría un perjuicio tal vez de carácter irreparable.

En principio la postura anterior nos parece co
rrecta, toda vez que la economía y bienestar de la
familia depende en forma directa de la capacidad e
integridad física del trabajador la cual si en un -
momento determinado se ve amenazada, perturbada o -
extinguida por el riesgo que representa su trabajo,
lógico es suponer que será el patrón quien tenga la
obligación de resarcir aunque sea en forma mínima -
tal perturbación.

En el caso que nos ocupa o sea la muerte del -
trabajador o riesgo profesional, la Ley de la mate-
ria reglamenta en sus apartados respectivos las ac-
ciones a que tienen derecho las personas que depen-
den económicamente del trabajador, y las reclamacio
nes que pueden plantear ante las autoridades respec
tivas.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en la Fracción II del Artículo 500, estableció que deberá aumentarse un mes más de salario como parte de la indemnización por concepto de gastos funerarios ya -- que se consideró que el pago de un solo mes no era suficiente para cubrir tal necesidad, aún cuando la intención del legislador de 1970 fué buena, nos parece que tal cantidad es insuficiente si tomamos en consideración que el standar de vida normal aumenta en forma desproporcionada en relación a los ingresos del trabajador.

Por otra parte el monto de la indemnización -- por la muerte como Riesgo Profesional en el trabajador, es fijado en la cantidad de 700 días, ahora -- bien, con base en los argumentos enunciados con anterioridad también nos parece injusto y debería de propugnarse por que en forma periódica se modificara, por que debemos tomar en cuenta que la labor -- que desempeña el trabajador produce en forma constante y directa un enriquecimiento a la clase patro

nal, y que la vida humana es imposible de valorarse en forma económica, y por tales consecuencias si el beneficio se produce en favor del patrón y el riesgo afecta directamente al trabajador, éste deberá pagar en forma más o menos equitativa, si se produce un desenlace en contra del trabajador.

Con lo anterior no se quiere establecer un precio a la vida humana ni crear problemas a la clase patronal, sino que únicamente tratamos de crear una postura también de riesgo a la empresa, la cual se traduciría en un beneficio directo hacia la clase trabajadora, ya que ante el temor de pagar una indemnización mayor, se verían obligados a propiciar mejores condiciones de trabajo y a proteger al máximo la integridad física del trabajador.

Por otra parte nos parece correcta la postura de la Ley en el sentido de que no existe la misma rigidez que en el Derecho Privado para acreditar el parentesco de las personas que puedan intentar la acción de pago de la indemnización por muerte del -

trabajador.

Pero lo que sí nos parece absurdo, irrelevante, ilógico, incongruente y temerario, es lo contenido en la Fracción III del Artículo 501 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y que ya el Maestro Dr. Alberto Trueba Urbina, en forma clara hace destacar en su cátedra, en su obra y en sus comentarios respecto a tal situación, y que por lo tanto únicamente con la finalidad de hacerla resaltar aún más se comenta brevemente.

No encontramos fundamentación ni jurídica ni lógica, ni de hecho, para que al legislador pretenda que en el caso de que existen dos concubinas, el pago de la indemnización no le sea entregado a ninguna de ellas, situación que es injusta y absurda.

Por otra parte en la práctica diaria de los tribunales nos demuestra que el patrón siempre trata de evadir el pago de la indemnización argumentando que al ocurrir la muerte del trabajador, éste se encontraba inscrito en el Instituto Mexicano del -

Seguro Social, y es ante quien corresponde hacer --
tal reclamación toda vez que el patrón tiene "asegu-
rado", al trabajador contra el riesgo profesional y
que además el mismo se encuentra al corriente del -
pago de
pago de cuotas.

Ante situación tal, el patrón pretende subro--
gar su obligación ante la institución antes mencio-
nada y evadir con ello su responsabilidad. En el --
trabajo rutinario hemos aprendido: 1.- Que el pa- -
trón no siempre tiene inscritos a sus trabajadores-
en el Instituto Mexicano del Seguro Social, 2.- Que
las reclamaciones que se realizan ante la institu -
ción referida desafortunadamente no poseen las ca-
racterísticas de celeridad y rapidéz que se requier-
ren para tal caso, 3.- Que ésta Institución en algu-
nas ocasiones "considera" que la muerte no ha sido -
causada por el riesgo profesional, con lo cual se es-
tá dando competencia a un organismo descentralizado
para resolver las relaciones de trabajo, eliminando -
completamente de ésta función las Juntas de Conci -

liación y arbitraje que son a quien expresamente corresponden, 4.- De esto resulta que inminentemente se beneficie el patrón puesto que en algunas ocasiones mientras tanto se lleva a cabo tal reclamación en el Seguro, prescribe la acción de los deudos para reclamar la indemnización ante las autoridades correspondientes, 5.- Como consecuencia de lo anterior, en múltiples ocasiones, también resulta necesario demandar al Seguro para obtener el pago de la mencionada indemnización.

Como puede verse, los deudos del trabajador después de encontrarse afectados por la muerte de quien dependían económicamente tienen aún que soportar estas situaciones de hecho que se presentan al tratar de obtener el pago de la indemnización a la cual tienen derecho y sin duda alguna ello obedece a la sistemática evasión de la responsabilidad por parte del patrón, y por la omisión del legislador al no reglamentar adecuadamente la función del Instituto Mexicano del Seguro Social ante las Juntas de Conciliación y Ar

bitraje en tales situaciones.

d).- SALARIOS DEVENGADOS.

El artículo 99 de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece: "El derecho a percibir el salario -- es irrenunciable, lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Otra de las acciones que generalmente ejercita el trabajador en su escrito inicial de demanda lo es el pago de los salarios devengados, acción que posee una especial importancia, puesto que se presume que es un adeudo que ha contraído el patrón en favor del trabajador por el trabajo o la labor que éste ha -- desempeñado en su favor.

Si entendemos que el salario es una remuneración -- de carácter irrenunciable que debe de hacerse en forma directa, que no se puede argumentar excusas alguna para hacerla, también debemos entender que la negativa por parte de las empresas de pagar el --

importe del salario devengado, hará nacer una acción en favor del trabajador para obtener el pago de tal prestación.

Esta acción comunmente ejercitada en la mayoría de las demandas laborales que día con día se presentan ante los tribunales de trabajo, es común en virtud de que el patrón al despedir o al dar por rescindido el contrato de trabajo en forma unilateral, casi siempre se niega a liquidar el importe de la indemnización, negándose por consecuencia a hacer el pago también de los salarios devengados, por lo que trata de emplear como medio o condición para que se le firme alguna renuncia o refibo en el que conste que el trabajador se separa en forma voluntaria o acepte que se le ha despedido en forma justificada, esto no es más que un abuso por parte del patrón del estado de necesidad en que se encuentra el trabajador.

En realidad no existe razón alguna para que el patrón o la empresa se niegue a liquidar el importe

de los salarios devengados ya que éste le ha producido un beneficio directo en su favor, con lo cuales de justicia que ante la negativa de hacer el pago nazca la acción en favor del trabajador para reclamar el pago de los salarios devengados.

Por su parte el artículo 113 de la Nueva Ley -- Federal del Trabajo otorga a los salarios devengados la categoría de preferentes sobre cualquier otro crédito, distinción acorde con la idea del legislador de Querétaro, para proteger la economía de la clase social económicamente débil.

e).- SALARIOS CAIDOS

Entre las acciones que intenta el trabajador - en forma genérica nos encontramos con los llamados Salarios Caídos o Acumulados, con base en el hecho de que al patrón debe sancionarse si es que durante el procedimiento laboral no demuestra ante las - autoridades correspondientes el haber tenido causa-

suficiente para separar al trabajador.

Esto quiere decir que la relación obrero patronal en el caso de un conflicto, únicamente se dará por terminada con una resolución emitida por las autoridades competentes para el caso o sean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y no con la simple manifestación de carácter unilateral por parte del patrón, entendemos que en el caso de un conflicto entre patrón y trabajador la ley presume que la relación de trabajo subsiste, hasta que no se demuestre por parte de la empresa la justificación de la separación y en caso de tal supuesto, lo natural es que el salario subsista y se acumule en favor del trabajador hasta que no se emita la resolución correspondiente.

Lo anterior nos demostrará que el pago de esta prestación en favor del trabajador dependa directamente de que en el procedimiento laboral demuestre que el trabajador fué despedido en forma injustificada, o de que el patrón se allane a las reclamacio-

nes presentadas en el escrito inicial de demanda.

El pago de los salarios acumulados también es procedente cuando el trabajador en su escrito de queja, demanda la reinstalación de su empleo y el patrón se allana a tal petición.

En circunstancia tales la reclamación de los salarios caídos o acumulados por parte del trabajador que ha sido despedido es buena ya que corresponde a la empresa demostrar que sí existió justificación para separar al trabajador de su empleo, constituyéndose tal reclamación en una auténtica sanción que evita en muchas ocasiones ante el temor de caer en tal supuesto que se cometan injusticias en contra de la clase económicamente débil, ya que el patrón calcula el riesgo en razón al tiempo que puede durar la resolución del conflicto, prefiriendo liquidar al trabajador con las prestaciones a que tiene derecho.

Sin embargo, en algunos casos acepta el riesgo y a toda costa tratará de justificar la causal de -

la supuesta separación para evitar el pago de la -- indemnización constitucional, como el pago de los - salarios que se acumulen mientras dura el procedi- miento.

De todas maneras nos parece que esta situación es de beneficio para el trabajador ya que la postu- ra de intransigencia ante la negativa de liquidarlo en todo caso ocasiona perjuicios y riesgos a la cla- se patronal.

CAPITULO IV .

FUNDAMENTO DE LAS ACCIONES EN LOS -
HECHOS Y PRECEPTOS LEGALES.

- a).-Estructura.
- b).-Contenido.
- c).-Puntos petitorios.

a).- ESTRUCTURA.

En relación a la estructura de una demanda en materia laboral, debemos estar atentos a los conceptos que en forma somera hemos dejado anotados en el capítulo del no formulismo de la demanda laboral --- contemplada desde el punto de vista de lo que establece el artículo 685 de la Nueva Ley Federal del -- Trabajo.

Si bien es cierto que la Ley al reglamentar la estructura o forma que deberá tenerse en cuenta para la integración de una demanda, suprime y deshecha toda forma, también lo es el hecho de que por propia - conveniencia de las pretensiones contenidas en el es crito que se intentan las acciones, este deberá contener una narración lógica, sistemática, idónea y -- adecuada de las pretensiones que el actor reclama, - así como una narración más o menos ordenada en cuanto al tiempo y el lugar de los hechos de que se fun-

da, la invocación de los preceptos que le sirven de base para la acción o acciones que se intentan, así como la petición final contenida en los llamados puntos petitorios.

En realidad y acorde con lo ordenado en el precepto legal que anteriormente hemos citado, la demanda laboral puede carecer de casi todos los elementos que se han enumerado, pero al respecto, podemos afirmar que quizá con base en la influencia que la materia ha recibido y recibe del Derecho Privado, tradicionalmente los abogados postulantes encargados de iniciar los juicios laborales, emplean este tipo de estructura para la formulación de la demanda.

Lo anterior no resulta del todo criticable, todo vez que si analizamos detenidamente el valor de las acciones intentadas por el trabajador, así como los derechos que tutela la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, nos daremos cuenta de que revista una gran importancia en el planteamiento original de una demanda. Lo anterior tiene relevante im

portancia toda vez que en forma genérica los aboga-- dos que por sistema o por convicción defienden los - intereses de la clase patronal, han encontrado en un obscuro e irregular planteamiento de la demanda la - salvación y evasión de la responsabilidad que contrae un patrón que conculca los derechos del trabajador.

Al respecto cabe manifestar que la Ley Regla-- mentaria afortunadamente prevé la situación y otorga al trabajador una segunda oportunidad de corregir - tales situaciones en el planteamiento de su queja, ya que en la audiencia de Conciliación, demanda y excep-- ciones, el trabajador al concedersele el uso de la - palabra por voz de su representantes, puede y debe - en primer lugar ratificar y reproducir lo contenido en su escrito, y en segundo lugar puede ampliar en - forma ilimitada su escrito de demanda, con lo cual - únicamente estaríamos ante la situación de hecho que representa el que su apoderado posea la suficiente - capacidad técnica para corregir los posibles errores u omisiones que llevan consigo mismo el planteamien--

to de la demanda.

En conclusión podemos afirmar que la estructura de la demanda en realidad carece de toda formalidad ya que el criterio que debe imperar en la mentalidad de las autoridades de materia laboral, lo será únicamente el hecho de que el trabajador ocurra en - queja por medio de un escrito al deducir sus pretensiones.

También debemos dejar perfectamente bien aclarado que aún cuando la Ley de la materia no exige - forma, de ser posible y esto en beneficio del trabajador, la demanda deberá contener el mínimo de elementos tanto de hecho como de derecho en que se funden las acciones para obtener un mayor beneficio y - un mínimo de riesgo a los derechos que le han sido - violados, sin que esto quiera decir que se acepta la influencia que tradicionalmente se ha dejado sentir del Derecho Privado hacia la materia laboral.

Para obtener mayor ilustración de estos conceptos nos permitimos hacer una breve transcripción de

los formatos que con frecuencia se emplean en la --
práctica diaria en los Tribunales de Trabajo:

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:

JUAN PEREZ, por mi propio derecho señalando pa
ra oír notificaciones el despacho ubicado en la Av.
San Juan de Letrán de la casa marcada con el número
37 despacho 607, autorizando para oírlas al Sr. Ro--
berto Hernández Castañeda, respetuosamente digo:

Vengo a demandar a la empresa EXPLOTACION IN--
DUSTRIAL, S. A. quien tiene su domicilio en la Calle
del Emporio No. 20 de esta Ciudad o a quien resulte
responsable de la fuente de trabajo ubicada en el --
mismo domicilio de la anterior, que se dedica a las
actividades de Tejidos Sintéticos, las prestaciones--
siguientes:

a).-- El pago de la cantidad de \$4,500.00 (CUA--
TRO MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) por concepto -
de indemnización constitucional de tres meses de sa--
lario, a razón de un salario de \$50.00 pesos diarios,

II.- No obstante que siempre cumplí con el trabajo contratado y con todas mis obligaciones inherentes, la demandada por conducto de su representante - el Sr. IGNACIO ANDRADE el día 11 de mayo de 1972, me despidió del empleo que venía desempeñando sin ninguna causa justificada para ellos; por la que reclamo la indemnización constitucional correspondiente a -- tal despido, así como los salarios caídos derivados de la responsabilidad del conflicto.

III.- El período comprendido de la fecha de 2 de febrero de 1972 al 11 de mayo del mismo año, mi - jornada de trabajo fué de 9 horas diarias o sea de 8 de la mañana a las 5 de la tarde, por lo que computando el número de 100 días efectivamente laborados en ese período, a razón de una hora diaria con salario doble arroja un total de 100 horas de trabajo extraordinario y la cantidad de \$1,240.00 (UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA PESOS 00/100 M.N.) que me adeuda -- por tal concepto, por lo que reclamo su pago.

IV.- No disfruté ni me fueron pagadas las vaca

ciones correspondientes al periodo anual de 1971-72 las cuales importan la cantidad de \$1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.) por vacaciones cuyo pago recae en el mes de mayo.

D E R E C H O .

Es competente esa H. Junta para conocer del caso con arreglo a lo dispuesto en el artículo 527 y demás de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al fondo son aplicables los Arts. 123 Fracción XXII, Constitucional, 1, 2, 3, 7, 9, 10, 17, 18, 20, 21, 35, 58, 63, 68, 69, 73, 74, 76, 77, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 90, 117 y demás relativos a la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Norman el procedimiento las disposiciones contenidas en los artículos 685, 686, 687, 688, 751, 753-759, y demás relativos a la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Por lo expuesto:

A UD. C. PRESIDENTE DE ESA H. JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ATENTAMENTE PIDO:

1.- Tenerme por presentado en los términos de éste escrito y copia simple que acompaño para el

traslado a la demandada EXPLOTACION INDUSTRIAL S. A. con domicilio en Calle del Emporio No. 20 de esta -- Ciudad, la indemnización Constitucional o despido in justificado, salarios caídos derivados del conflicto y demás prestaciones que reclamo.

II.- Turnar la demanda al grupo especial que - corresponda, debiendo señalar día y hora para la audiencia de Ley, y emplazar y notificar a la demandada, en el domicilio señalado.

III.- Seguidos los trámites legales dictar laudo condenando a la demandada el pago de todas y cada una de las prestaciones que reclamo.

Protesto lo Necesario.

México, D. F., 15 de Junio de 1972.

JUAN PEREZ.

Como se ha manifestado reiteradamente no dejamos de reconocer que para la formulación de la demanda que hemos dejado transcrita, quizá se deje sentir la influencia tradicionalista del procedimiento privado, ello obedece sin duda alguna al hecho cierto de

que resulta necesario hacer un planteamiento lógico y adecuado de las pretensiones que se reclaman, todo con base en el indubio pro operario, toda vez que como se ha dejado manifestado hasta el cansancio la estrutura de una demanda laboral por las características especiales de la materia que la reglamenta, carece de forma y se adopta entre todos los postulantes de manera mas o menos común este sistema, ello es con el objeto de que la reclamación contenida en la demanda sea lo mas clara y precisa que sea posible.

Esto es, será suficiente para que las Autoridades Laborales ejerzan su jurisdicción, el simple hecho que el trabajador ocurra en queja ante las mismas a hacer valer sus pretensiones en un simple escrito que carezca de toda formalidad.

b).- CONTENIDO.

En relación al contenido de una demanda laboral, podemos afirmar que el mismo se integra en forma

principal con el conjunto de acciones que el trabajador intenta en contra el patrón y en forma accesoria con los requisitos que previamente se establecen en la Ley Reglamentaria de la materia.

Para tratar de seguir un orden sistemático, en primer lugar el actor en su escrito de demanda deberá precisar el nombre de la persona que lo representará y asesorará, el domicilio que señale para oír toda clase de notificaciones, así como el nombre y domicilio del patrón o la empresa demandada, o quien resulte responsable de la relación contractual de trabajo.

Con posterioridad deberá hacer mención de las acciones que intenta el trabajador y de las cuales - las principales aunque sean en forma somera hemos -- analizado en el capítulo anterior, también resulta - conveniente manifestar nuevamente que el derecho de acción para el trabajador es ilimitado y que sus pretensiones las hará valer su escrito de demanda.

En forma general las acciones que intenta el -

trabajador en su demanda han sido analizadas, pero -
cabe manifestar que todas ellas se desprenden de lo
contenido y ordenado por el Artículo 123 Constitucion
nal, como lo son: El pago de tiempo extraordinario,
el pago de vacaciones, el pago de la participación -
de utilidades, el pago de séptimo día, etc. Las cua-
les casi siempre adquieren un carácter accesorio de
la acción principal que se intenta y que por lo regul
lar es la de pago de indemnización constitucional --
por despido injustificado o la de reinstalación. Es-
te conjunto de acciones que el trabajador hace valer
en su escrito de demanda, vienen a constituir el conte
nido de la misma, las cuales se agilizan, cobran -
vida a través de las diferentes etapas del procedi-
miento laboral, y mismas que culminan con la emisión
de un lauda favorable al trabajador.

Esta situación nos plantea el problema de medil
tar el por que el trabajador espera siempre a ser --
despedido para ejercitar en contra del patrón todos
los derechos que le otorga el Artículo 123 Constitu-

cional, esto es, que durante el tiempo que existe la relación contractual, el trabajador quizá por ignorancia o por necesidad, acepta situaciones de hecho que le son contrarias a sus intereses y espera hasta el momento de ser despedido para ejercitarlas, esto es, por el temor a las represalias o a la pérdida del trabajo, acepta que se le violen sus derechos para poder conservar su empleo y es generalmente hasta cuando se le despide que se decide hacer valer las prestaciones a que tiene derecho como lo son, las vacaciones, tiempo extraordinario de trabajo, participación de utilidades, etc.

c).- PUNTOS PETITORIOS.

En los llamados puntos petitorios de una demanda es donde el actor concretiza su solicitud ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en relación al contenido de su demanda.

De acuerdo con el no formulismo de la demanda

laboral y con base en el principio indubio pro operario estamos conscientes de que basta la simple presentación sin forma de un escrito de queja ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que el órgano jurisdiccional al ejercitar su función, tutele -- los derechos del trabajador, de donde desprendemos -- que los puntos petitorios no deberían tener ninguna importancia en relación a la forma de la demanda, esto es, no resulta necesario que se expresen de determinada manera, si no que conforme a lo ordenado por el artículo 685 de la Ley Reglamentaria del Artículo 123, el actor deberá concretizar sus peticiones fundamentandolas en el derecho y los hechos que se invoquen.

Las principales peticiones que el actor formula en su escrito de demanda generalmente son: "tenerme por presentado en los términos de este escrito, -- demandando del Sr. X el pago de las prestaciones que he dejado anotadas".

Con relación a esta petición formulada en el es

crito de queja, nosotros pensamos que estos se encuentran expresadas en la mayoría de las demandas laborales que se presentan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en realidad resulta intrascendente y de ornato en la demanda, ya que la Junta con la simple presentación del escrito debe tener por presentado al trabajador haciendo la reclamación y debe de ser precisamente en los términos de su escrito y no en los términos de otro, resultando reiterativa y redundante tal petición.

Otra petición común que formula el actor en su demanda es la siguiente: "Turnar mi demanda al grupo especial que corresponda y emplazar a la demandada para la audiencia de Ley debiendo ser notificada en el domicilio señalado". El comentario obligado ante esta petición formulada por el trabajador, resulta similar a la anterior toda vez que si ya se ha dejado asentado que el procedimiento laboral es una norma adjetiva de orden público, de carácter irrenunciable para las partes que se sujetan a la jurisdicción

de una junta de Conciliación y Arbitraje, resulta - bastante necio una vez que ha sido presentada la demanda el tratar de indicar o señalar cual es el procedimiento a seguir por las autoridades.

Otra de las múltiples peticiones irrelevantes que por lo general en forma sistemática insertan los litigantes en las demandas laborales es la siguiente: "Seguido los trámites legales y necesarios del procedimiento, dictar laudo en el que se condene a la parte demandada al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas.

Esta petición entre todas quizá resulte la más absurda de todas, toda vez que la función jurisdiccional que desempeñan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por estar previamente establecida su actividad en las Leyes adjetivas no necesita que se le solicite, independientemente de que nos parece sumamente prematuro pedir una condenación cuando ni tan siquiera se han ofrecido y desahogado pruebas de la culpabilidad o inocencia de una persona.

Al respecto podemos agregar que todavía para dar mayor "forma" al escrito de demanda los postulantes insertan en la misma al finalizar la consabida frase de "Protestamos lo Necesario", lo cual también resulta inoperante puesto que de nuestras leyes inferimos que en ninguna parte se establezca la protesta algo o más aún, si ni tan siquiera sabemos que cosa es, esto es, no se sabe que se protesta, ante quien se protesta, que cosa es lo que se protesta.

Resultando necesario aclarar que todos estos añadidos de forma, son un resabio innecesario de la tradicional influencia del Derecho Privado que en la demanda laboral sería preferible suprimir.

Ahora bien, en su lugar sí resultaría conveniente insertar en forma lisa y llana las pretensiones que el actor -trabajador como lo sería- por ejemplo: Solicito se me pague el importe de la indemnización Constitucional por despido injustificado, solicito se me pague el importe de tiempo de trabajo extraordinario devengado que no me ha sido cubierto, -

etc., y no dejarse influenciado por el procedimiento del Derecho Privado.

Después de este breve análisis en relación de los puntos petitorios nos es fácil concluir, que a lo que se refiere el artículo 685 de la Ley de la materia es al hecho de que los mismos deben insertarse en el escrito de demanda y deben de fundarse en los hechos y el derecho que el actor invoque, sin que exista lugar, estilo o forma para hacerlo.

CAPITULO V.

LA TEORIA INTEGRAL. EN LA DEMANDA.

- a).- Contemplaciones desde el punto de vista de la Teoría Integral.
- b).- Opinión personal.

a).- CONTEMPLACIONES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA
TEORIA INTEGRAL.

Acordes con la finalidad que persigue la Teoría Integral, expuesta por el Dr. Alberto Trueba Urbina, podemos afirmar que realmente las leyes encargadas - de reglamentar lo dispuesto y ordenado por el artículo 123 Constitucional, han desvirtuado su contenido y han propiciado que reiteradamente se violen los derechos que le otorga nuestra Carta Magna a la clase trabajadora.

Es de desearse que día con día la clase trabajadora adquiera mayores logros en beneficio directo de su economía contando con ello con una tutela y -- protección que les proporcione una correcta aplicación de las leyes que se encargan de reglamentar esta disposición social.

Por fortuna para el trabajador el constituyente de Querétaro logró plasmar en el contenido de -- nuestro Artículo 123, un mínimo de derechos que tien

den a reivindicar al hombre que en forma tradicio--
nal había venido siendo explotado por el propio hom-
bre. Sin embargo no debemos adoptar una postura con-
formista con ésta situación, sino por el contrario se
debe propugnar porque esos logros sean cada día mayor
res.

Para obtener tal efecto es necesario hacer conciencia
entre los estudiosos del derecho, de que és-
ta disciplina se reviste de bases y características
propias, distintas de las tradicionalmente adoptadas
por el Derecho Privado.

Teniendo como punto de partida las bases ex- -
puestas por la Teoría Integral, podemos contemplar -
respecto al procedimiento laboral que éste se inicia
con la presentación del escrito de demanda, con el -
cual al trabajador al que le han sido transgredidos
sus derechos, plasma su pretensión para hacer que se
le reconozcan ante las Juntas de Conciliación y Arbitra
je, y se sancione a la clase patronal por tal viol
lación. Desde luego, nos parece correcta la postura

de que durante las diversas etapas del procedimiento se desprovea de toda formalidad o "Rito Procesal", - en beneficio de la clase económicamente débil.

Igualmente estamos conscientes de que no es posible de que exista paridad entre las partes dentro del procedimiento laboral y de que resulta una postura ingenua el considerar que por el simple hecho de que el trabajador demande a la empresa, con ésta situación adquiriera igualdad dentro del procedimiento - laboral, en realidad la desigualdad de posibilidades, de capacidad, de asesoramiento y de influencia indiscutiblemente deja sentir sus efectos a través del -- procedimiento de donde resulta que es necesario ha--cer conciencia de ésta situación para propugnar que los tribunales laborales así como las leyes que tutelan y reglamentan sus derechos, realmente sean de -- carácter proteccionista y reivindicatorista de la - clase trabajadora.

Todas estas pretensiones de defensa hacia los intereses del trabajador, así como el ideario conte-

nido en el espíritu del artículo 123 Constitucional, encuentran una firme base de sustentación en lo contenido y expuesto por la Teoría Integral, ya que de ésta resulta un campo verdaderamente propicio para el desenvolvimiento, desarrollo y aplicación de una ideología tendiente a la superación de la clase trabajadora.

Por los razonamientos expuestos con anterioridad, debemos comprender que nuestra disciplina tiene como características esenciales y propias que la hacen diferentes de las demás ramas de la ciencia jurídica y que por lo tanto la ideología que le sirve de sostén no es debidamente comprendida e interpretada por las personas que tienen encomendada la difícil misión de aplicarla, tratando siempre de recurrir e inspirarse siempre en los métodos de aplicación e interpretación de otras disciplinas jurídicas, atentando con tal postura gravemente en contra de los principios establecidos por el Constituyente de 1917.

Nos encontramos ante una nueva disciplina que requiere de una correcta interpretación, de la creación de leyes reglamentarias que sean idóneas para agilizar y aplicar debidamente el ideario del artículo 123 Constitucional, asimismo se requiere que las personas encargadas de aplicar la ley que reglamenta nuestra materia tenga conciencia de que se trata de una norma que tutela en forma enunciativa y no limitativa los derechos de una clase social económicamente débil que necesita que el Estado en forma imperativa le tutele sus derechos para evitar que siga siendo objeto de explotaciones e injusticias por parte de los empresarios que lo único que buscan es el enriquecimiento desmedido y el acrecentamiento de su poder a costa del sufrimiento humano.

b).- OPINION PERSONAL.

Es de desearse que los juristas que en una u otra forma demuestran tener interés y aplicación de-

la materia laboral hagan conciencia plena de que ésta disciplina tiene como fin primordial el tutelar a la persona que presta sus servicios como trabajador, -- que es necesario que se divulgue entre todos ellos -- el conocimiento de nuestra disciplina a una altura -- de carácter técnico jurídico, para evitar que el contenido de nuestro Artículo 123 Constitucional, se -- convierta en letra muerta sin aplicación práctica alguna.

Asimismo, es de desearse que en las resoluciones emitidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en las interpretaciones que de la aplicación de la Ley hace nuestro máximo tribunal sean acordes con los intereses de la clase trabajadora, para evitar que dichas resoluciones ataquen las bases en que se sustenta nuestra disciplina.

Lo anterior solamente será posible cuando el -- jurista tenga perfectamente consolidada una ética -- profesional que le permita defender realmente los negocios jurídicos que le sean encomendados, cuando se

destierren en forma tajante las intervenciones de per
sonas que sin moral y sin escrúpulos tienen ingeren-
cia e intervención en los negocios laborales, cuando
los funcionarios encargados de la aplicación de las
leyes eviten presiones de órden económico, político,
y social.

Aún cuando el Artículo 123 Constitucional de -
nuestra Carta Magna ha establecido un mínimo de dere-
cho para el trabajador, resulta necesario también --
continuar la lucha para que día con día se obtengan
mayores beneficios que le proporcionen al trabajador
campo de acción digno y humano que le permita desem-
peñar sus funciones como tal, en beneficio de los --
factores de la producción y en beneficio de la econo-
mía nacional, de acuerdo con los principios y garan-
tías que le concede nuestra Constitución.

En la misma forma estamos conscientes de que -
aún no se han alcanzado las metas trazadas por el le-
gislador de Querétaro, y de que la lucha en que debe
mos de participar todos los ciudadanos aún no llega-

a su clímax y de que a pesar de que se han obtenido un gran número de beneficios, falta mucho para que se alcance la finalidad propuesta.

CONCLUSIONES.

En razón de que se ha podido observar a lo largo del desarrollo de éste trabajo que nos encontramos frente a una disciplina de carácter social, que tiene como finalidad tutelar al máximo los intereses de la clase trabajadora.

De que dicha disciplina posee una ideología y características que le son propias y esenciales para su interpretación y aplicación.

De que estamos acordes con el contenido doctrinario expuesto por la Teoría Integral que sostiene el maestro Dr. Alberto Trueba Urbina, en la que se trata de reinvidicar a la clase trabajadora los derechos que le han sido otorgados por el Constituyente de Querétaro, en nuestra Carta Magna, es de concluirse y se concluye:

I.- Que el escrito de demanda que presenta el trabajador se debe de considerar como el primer acto de naturaleza procesal ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el cual se encuentran conteni-

das sus pretensiones para el efecto que dicho órgano le tutele sus derechos substantivos que le otorga la Carta Magna.

II.- Que es procedente la postura de despojar de los llamados ritos procesales al escrito de queja, promociones y alegaciones por parte del trabajador - en el procedimiento, toda vez que ésta situación facilita la aplicación del Derecho Adjetivo que reglamenta la materia laboral.

III.- Que a pesar de la supresión de las llamadas formas procesales que preceptúa el Derecho Social, en su procedimiento, desafortunadamente en todas las actuaciones y escritos que a cada momento se presentan, se dejan sentir aún resabios de la influencia tradicionalista del Derecho Privado, que son contrarias al espíritu e ideología que impulsan al Nuevo Derecho del Trabajo y que redundan en perjuicio directo hacia los intereses del trabajador.

IV.- Que resulta necesario hacer conciencia en tre los estudiosos del Derecho del Trabajo, de que - ésta disciplina es esencialmente tuteladora y que -- por tratarse de un Derecho de clase de órden social, su conocimiento, interpretación y aplicación debe -- ser motivada por principios humanistas y acordes con el espíritu e ideario del Artículo 123 Constitucio-- nal, conforme lo establece la nueva corriente doctri-- naria de la Teoría Integral.

V.- Que es el trabajador en su escrito de de-- manda quien ejercita el derecho de acción, toda vez que la Constitución establece en forma enunciativa - un mínimo de derechos a su favor dando lugar a que - ejercite su derecho en vía de acción y que el patrón por su parte lo haga valer en vía de excepción, toda vez que la Nueva Ley Federal del Trabajo en su ar-- tículo 46 y 47, le otorga la facultad de separar al trabajador en forma unilateral, teniendo como única obligación la de notificarle el motivo de la separa--

ción, con lo cual el trabajador siempre tendrá la -- categoría de actor y el patrón la de demandado, en los despidos.

VI.- Que la abolición de la forma en el escrito inicial de demanda tiene como fin primordial dar mayor facilidad al trabajador al cual le han sido violados sus derechos para acudir en queja ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, teniendo como base tal situación, el hecho cierto de que no existe paridad entre las partes en conflicto, en el procedimiento laboral y de que el trabajador carece de la educación y conocimientos necesarios, ya que lo único que conseguiría sería evitar que se cumpliera con el -- mandato del Artículo 123 de la Constitución.

VII.- Que los llamados puntos petitorios que -- insertan en el escrito inicial de demanda, deben de estar contenidos en el cuerpo de dicho escrito y deben de contener lisa y llanamente las pretensiones -- del trabajador, siendo necesario tratar de abolir --

la práctica viciosa de que los mismos se establezcan como ornato de un escrito de demanda y se les trate de dar la característica e importancia que presentan en una demanda de otro orden sea penal, civil, administrativa, etc.

VIII.- Que resulta necesario por una parte realizar campañas de carácter educacional hacia el trabajador con el objeto de indicarles que no existe mayor requisito ni forma especial determinada para presentar una queja ante las autoridades laborales, y - por otra parte es necesario hacer conciencia entre - los estudiosos del derecho que el día de mañana - - serán funcionarios dentro de las autoridades laborales, de el verdadero contenido de nuestro artículo - 123, para lograr mayores beneficios a la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFIA.

Becerra Bautista, José. El Proceso Civil en México. México, Ed. Porrúa, 1965.

Carnelutti. Instituciones del Nuevo Proceso Civil - Italiano. Trad. Guasp. Barcelona, 1942.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. de la Cámara de Diputados. Artículo 123, - Fracción XXII, Apartado A.

Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal - Civil. México, Ed. Porrúa, 1970.

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del - Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1971.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Quinta Edición. México, Editorial Porrúa, 1970.

I N D I C E .

PROLOGO..... p. 1

CAPITULO I.

GENERALIDADES DE LA DEMANDA.

a).- ¿Que es una demanda?..... p. 6
b).- ¿Que es una demanda laboral?..... p. 12
c).- ¿Que personas pueden entablar una de-
manda..... p. 17
d).- ¿Que personas pueden ser demandadas?.. p. 19

CAPITULO II.

FORMULISMO EN LA DEMANDA.

a).- El no formulismo en la demanda labo-
ral..... p. 24
b).- Causas que dan origen a éste no for-
mulismo..... p. 29
c).- Fundamentos legales..... p. 34

CAPITULO III.

ACCIONES QUE SE DEMANDAN.

a).- Indemnización..... p. 41
b).- Reposición o cumplimiento de contra-
to..... p. 47
c).- Por Muerte..... p. 51
d).- Salarios Devengados..... p. 61
e).- Salarios Caídos..... p. 63

CAPITULO IV.

FUNDAMENTOS DE LAS ACCIONES EN LOS HECHOS

Y PRECEPTOS LEGALES.

a).- Estructura.....	p. 68
b).- Contenido.....	p. 77
c).- Puntos Petitorios.....	p. 79

CAPITULO V.

LA TEORIA INTEGRAL.

a).- Contemplaciones desde el punto de vista de la Teoría Integral.....	p. 86
b).- Opinión Personal.....	p. 90

<u>CONCLUSIONES</u>	p. 94
---------------------------	-------

<u>BIBLIOGRAFIA</u>	p. 100
---------------------------	--------