

28
119



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

**LOS EFECTOS DE LA AMPLIACION DE LA DEMANDA
SEGUN LAS REFORMAS PROCESALES DEL 1o. DE
MAYO DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.**

T E S I S
QUE PARA OPTAR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
Francisco FERIA Pedraza

MEXICO D. F.

1983



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.

T I T U L O

LOS EFECTOS DE LA AMPLIACION DE LA DEMANDA, SEGUN LAS REFORMAS PROCESALES DEL 1o. DE MAYO, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

C A P I T U L O I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
EN MEXICO.

a).- Antecedentes.

1.- Los inicios del Derecho Procesal Laboral.

b).- Leyes de los Estados.

1.- Nuevo León

2.- Aguascalientes

3.- San Luis Potosí

4.- Tabasco

5.- Veracruz

6.- Yucatán

7.- Coahuila

c).- Ley de 1931.

1.- Como se reglamentó.

2.- Los Principios Procesales.

d).- Ley de 1970.

C A P I T U L O I I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION ACTUAL MEXICANA.

- a).- Reformas del 10. de Mayo de 1980 a la Ley Federal-
del Trabajo de 1970.
 - 1.- Tipos de procedimiento.
 - 2.- Principios Procesales.
 - 3.- Modificaciones más relevantes.

- b).- Origen de las Reformas.
 - 1.- Características.
 - 2.- Justificación de las Reformas.

C A P I T U L O I I I

AUTORIDADES ENCARGADAS DE APLICAR EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

C A P I T U L O I V

EL PROBLEMA DE LA AMPLIACION DE LA DEMANDA.

- a).- Planteamiento del problema.
 - 1.- Análisis de los Artículos 685, 873 y 878 de la
Ley Federal del Trabajo.

- b).- Diferencia entre Nuevas y Distintas Acciones.
- 1.- Concepto de Nuevas y Distintas Acciones.
 - 2.- Características de Nuevas y Distintas Acciones.
- c).- La ampliación y otras figuras procesales afines.
- 1.- Aclaración de la Demanda.
 - 2.- Ampliación de la Demanda.
 - 3.- Reconvención y Ampliación en la Reconvención.
 - 4.- Modificación de la Demanda.
 - 5.- El Principio de la Suplencia de la Queja.
 - 6.- Diferencia entre una Demanda Obscura y una Demanda Incompleta.

C A P I T U L O V

- a).- Conclusiones.

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

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

Este trabajo que presento a la consideración del Honorable Jurado, es resultado del esfuerzo realizado por aspirar a llegar a ser un Profesionista Universitario; - esperando sepan perdonar las fallas que el mismo contenga que son consecuencia de mi falta de experiencia, más no por falta de interés en presentar un trabajo que merezca su aprobación.

En él realizo un estudio de lo que a mi particular punto de vista son las innovaciones más importantes de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 que entraron en vigor a partir del 1o. de mayo de 1980, en las que destaco el Principio de la Suplencia de la Queja en el que permanece el espíritu del Legislador por proteger al trabajador bien sea para que ejercite nuevas o distintas acciones o bien para que aclare su demanda.

Y una de las que ha causado sin duda alguna más revuelo en el ambiente laboral Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, es lo dispuesto en el Artículo 878 analizado en este trabajo en el que concluimos -

que de su texto se desprende que el trabajador podrá mo
dificar su demanda ya sea ampliándola o ejercitando nue
vas o diferentes acciones a las ejercitadas en primera-
instancia, que trae como consecuencia el colocar al pa-
trón demandado en estado de indefensión.

Sin embargo también concluimos en que no fué intención-
del Legislador es cuestión, ya que del análisis que rea
lizamos consideramos que utilizó mal el término y para-
que no haya consecuencias jurídicas que puedan lesionar
las garantías individuales de las partes, debería de --
unificarse los criterios tanto en las Juntas Locales co
mo Federales de Conciliación y Arbitraje, y que de lle-
gar ha aceptarse una ampliación de demanda, suspendan -
la audiencia y se señale fecha posterior para que tenga
verificativo la audiencia de Conciliación, Demanda y Ex
cepciones en la ampliación.

C A P I T U L O I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO.

Luigi de Litala, define al Derecho Procesal del Trabajo como: "La Rama de la Ciencia Jurídica que dicta las -- normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del Juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del Trabajo". En términos más amplios, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas referentes a la Constitución, la competencia del Juez la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de la controversia colectiva, intersindical, no colectiva e individual del trabajo, y de toda controversia referente a normas sustantivas del trabajo. (1)

Nicola Jaeger, el Derecho Procesal del Trabajo es el: - "Complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del Juez y de sus Auxiliares -

(1) DE LITALA Luigi, "DITRITTO PROCESSIONALE DEL LAVORO", Torino 1933, página 18, además Derecho Procesal del Trabajo, traducción de Santiago Sentis Melendo, Tomo I, Buenos Aires, página 25.

en el proceso individual, colectivo e intersindical no-colectivo del trabajo". (2)

Alberto Trueba Urbina lo define como: "Conjunto de reglas Jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales interobreros e interpatronales". (3)

El Proceso del Trabajo dice, Armando Porrás y López, -- es: "Aquella Rama del Derecho que conoce de la actividad Jurisdiccional del Estado respecto de las normas -- que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico". (4)

De las definiciones transcritas encontramos que todas -- contienen la forma de regular la actividad del Juez, --

(2) JAEGER Nicola, "CORSO DI PROCESSUALE DEL LAVORO", -- Padva, 1936, página 1.

(3) TRUEBA Urbina Alberto, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Tomo I, México 1941, página 18.

(4) PORRAS y López Armando, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Textos Universitarios, S. A., México 1971, página 19.

de las partes, en un procedimiento ya sea de orden económico, jurídico, individual, colectivo, intersindical, y que por supuesto se refiere a la cuestión laboral.

Dicho de otras palabras establece el camino que debe seguir, tanto el Juez como las partes, señalando de que-- beneficios gozan, cuáles serán las sanciones en que incurrán al cometer alguna irregularidad y como poner fin al conflicto o controversia de que se trate.

Se ha sostenido por varios Autores que El Derecho Procesal Mexicano, es un Derecho Autónomo, en cuanto que no guarda relación alguna con Ciencias Particulares Procesales y por consiguiente con El Derecho Procesal Civil, basándose para ello con lo que dispone el texto del Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos o en los tratados a que se refiere el Artículo 6o., se tomarán en consideración -- sus disposiciones que regulen casos semejantes, los --- principios generales que deriven de dichos ordenamien-- tos, los principios generales del Derecho, los princi-- pios generales de Justicia Social que deriven del Ar---

título 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Cos
tumbre y la Equidad".

Ya que sostienen que en tal disposición no se encuen---
tran estipulada el Derecho Común, como fuente para lle-
nar las lagunas de la Ley, y por ende dice entendiéndo-
se que el Derecho Procesal Mexicano, ha nacido como un-
Derecho Autónomo, sin que esto quiera decir que no guar-
de íntima relación con cualquier otra Rama del Derecho.

Autores como Enrique Tapia Aranda, son de esa corriente
al decir: "Por lo anterior vemos como se excluye el --
Derecho Común por lo que nuestra Materia Procesal del -
Trabajo tiene contacto íntimo con el Derecho Constitu--
cional, pues he ahí su fundamento, los Artículos 13, --
14, 16 y 73, Fracción X y 123 Constitucionales, estable-
cen las bases fundamentales del Derecho Procesal Mexi--
cano". (5)

Y el Jurista Español Juan Menéndez Pidal y de Montes di-
ce: "No puede ponerse hoy en duda la Autonomía cientí-
fica del Derecho Procesal Social, necesario en la Juris-

(5) TAPIA Aranda Enrique, "DERECHO PROCESAL DEL TRABA--
JO", Sexta Edición, Editorial Veluz, S. A., México-
1978, Página 138.

dicción especial del trabajo, evidenciándolo así el hecho de que casi todas las legislaciones tratadistas regulan y hacen el estudio de los procedimientos ante la misma". (6)

Nosotros pensamos que al momento de desprenderse del -- Derecho o Arbol Común, el Derecho Procesal del Trabajo no puede ser autónomo y mucho menos que deje de tener relación con el Derecho Común, ya que éste le ha servido de modelo y guía, para que exista, pero antes de seguir más a fondo el estudio del Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, es evidente que este no ha nacido solo, ya que nació de la mano del Derecho Mexicano del Trabajo y de esa forma no podríamos hablar de uno si no hacemos referencia del otro, por lo que trataremos de hacer un breve estudio de como nacieron esos dos Derechos; -- El Derecho Mexicano del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo.

a) ANTECEDENTES.

El Trabajo entre los Aztecas.

(6) MENENDEZ Pidal Juan, "DERECHO PROCESAL SOCIAL", Madrid 1947, página 6.

Habían trabajos que eran comunes y que no requerían de mucho arte y por lo tanto eran del dominio de los pobladores del Anáhuac, como eran; el cultivo de las tierras, la cosecha, el apartamiento del grano, tejidos etc., que los podían realizar tanto los hombres libres y esclavos - a excepción de los señores y sacerdotes.

Las labores complicadas, estaban destinadas a los verdaderos artesanos que habían sido preparados mediante un largo aprendizaje, y el que heredaban de padres a hijos - tales como; pintores, zapateros, tejedores de esferas, - tejedores de ropa etc.

También la esclavitud existió y tuvo su principal origen en las guerras y penas pro crímenes y sólo estaban obligados a trabajar para su dueño en las labores de la casa, del campo y los que recibían el nombre de Huehuetatlalco lli.

Colonialismo.

Fué una cuestión totalmente deliberada, por parte de los conquistadores, someter a los indios a la esclavitud, mediante la cual pudieron llevarse todas las riquezas de -

la América, haciéndolos trabajar jornadas inhumanas de sol a sol, propinándoles malos tratos y muchas veces -- azotándolos como bestias; sabiendo de antemano que la mano de obra, era una de las más grandes riquezas con que contaba América, ya que no les pagaban un sólo centavo por el trabajo desarrollado, por tal razón no se hizo esperar la intervención de los Reyes de España para proteger a los indios de la gran ambición conquistadora, dictando las Leyes de Indias.

Las Leyes Indias, tenían como principal función la defensa del indio, que sin duda es el antecedente más --- próximo del Derecho Mexicano del Trabajo, que si bien no tuvieron una debida aplicación, si fué la más grande expresión de un espíritu de bondad y generosidad del -- sentimiento de humanidad.

De esas Leyes, se desprende esos sentimientos, al encargar la Reyna Isabel la Católica a su esposo e Hijos --- "Pongan mucha diligencia y no consientan ni den lugar -- a que los indios, vecinos y moradores de dichas islas -- y tierra firme, ganadas y por ganar, reciban agravio al -- guno en sus personas ni bienes; más manden que sean ---

bien y justamente tratados; y si algún agravio han recibido lo remienden y provean". (7)

"Se conoce con el nombre de Leyes de Indias la recopilación puesta en vigencia por el Rey Carlos II de España, en el año de 1680, recopilación que consta de nueve libros y comprende la legislación especial dictada por España para el Gobierno de sus Territorios de Ultramar". (8)

Lo más importante de la Legislación de Indias subraya - las siguientes disposiciones:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas.
- c) Los descansos semanales.
- d) El pago de séptimos días.
- e) La protección al salario de los trabajadores.
- f) La tendencia a fijar salarios.
- g) La protección de la mujer.
- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas.
- i) El principio procesal de verdad sabida a favor de -- los indios.

(7) CABANELLAS Guillermo, "INTRODUCCION AL DERECHO LABO - RAL", Volúmen I, Editorial Bibliográfica Omega, Pá - gina 128.

(8) Idem, página 129.

- j) El principio de las casas higiénicas.
- k) Atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad". (9)

Así también los gremios, que tuvieron vigencia en la -- colonia, que eran corporaciones que dictaban sus leyes -- para regular las relaciones entre los maestros y aprendices y valían por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna, mientras que en la Nueva España -- esas actividades estuvieron regidas por las ordenanzas -- de gremios, de tal manera que tenían como único fin tener un mejor control sobre la actividad de los hombres, y ayudantes a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la Península.

Por lo que el sistema de gremios en la Colonia no funcionó, como en el Viejo Continente, toda vez que allá -- "Las corporaciones disfrutaban de una gran autonomía"(10) y por eso se extinguieron.

(9) DE BUEN Lozano Nestor, "DERECHO DEL TRABAJO", Tomo I, Editorial Porrúa, México 1979, Página 266 y sig.

(10) DE LA CUEVA Mario, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL - TRABAJO", Tomo I, Editorial Porrúa, México 1980, -- Página 39.

De todo lo anterior podemos concluir, que todavía a mitad del siglo XIX el Pueblo Mexicano, estuvo sin conocer lo que pudiera ser el Derecho Mexicano del Trabajo, ya que no había una reglamentación general en todo tipo de trabajo, así como de que no existió una autoridad que tuviera el cuidado de encargarse de vigilar que se cumplierán las disposiciones de las Leyes de Indias, -- las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus Normas Complementarias.

Que eran las que existieron en ese tiempo y al no haber un Derecho Mexicano del Trabajo luego entonces no podemos hablar del Derecho Procesal Mexicano, que es el que regula las actividades tanto del Juez como de las partes en un conflicto de intereses ya sea individual o colectivo.

Con la Revolución de Ayutla que sin duda, la segunda de las Tres Grandes Luchas de México, para integrar su nacionalidad y así conquistar su Independencia, La Libertad y la Justicia, representa el triunfo del pensamiento individualista y Liberal, al expulsar del poder al dictador absolutista llamado San Anna, y así convocar -

a elegir al Pueblo sus representantes, que se reunie---
ron en México durante los años de 1856-1857.

De esa primera reunión, salieron ideas muy importantes--
respecto a la Legislación del Trabajo, ya que se trató--
el Derecho de la Libertad de Profesión, trabajo y de --
que nadie puede ser obligado a prestar sus servicios --
sin una justa retribución y sin su pleno consentimien--
to, y la libertad de asociación.

Tiempo después se propuso al Congreso que se Legislará--
sobre Derecho del Trabajo, pero todo fué en vano porque
no se logró su reconocimiento, a pesar de la gran parti--
cipación de Ignacio Ramírez, quién reprochó a la Comi--
sión Dictaminadora su olvido por los Problemas Sociales
y habló de la miseria y dolor de los trabajadores, así--
como de que los trabajadores participarán en las utili--
dades de las empresas, pero los diputados hicieron oí--
dos sordos y no atendieron dicha solicitud.

El Archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó con un -
espíritu más Liberal, expidió una Legislación Social en
favor de los campesinos y los trabajadores; el 10 de --

abril de 1865, al que le llamó el Estatuto Provisional del Imperio y en sus Artículos 69 y 70 prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que podían prestar sus servicios temporalmente y ordenó a los padres a autorizar el trabajo de los menores.

El 10. de noviembre del mismo año, expidió la Ley del Trabajo del Imperio: La que regulaba, la Libertad de los campesinos para separarse en cualquier momento de la Finca donde laboraban, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso Hebdomadario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en la hacienda en donde habitarán veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de dichas normas.

Tiempo después varios Juristas, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo y encargaron en dicho ordenamiento un Título aplicable a todas las actividades del hombre, en donde se disponía que la prestación de servicios, no se podía equiparar al contra

to de arrendamiento, ya que el hombre no podía ser tratado como cosa, sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en esos tiempos, y no fué hasta el 10. de junio de 1906 que marca un punto de partida en la historia de la legislación del Trabajo en México, en el que los trabajadores de la mina de Cananea se declararon en huelga para obtener mejores salarios, en razón de que se les había aumentado el trabajo, suprimir los privilegios que tenían los trabajadores extranjeros sobre ellos, para lo cual designaron una comisión que se presentó en las oficinas de la Compañía, misma que fué atacada por la policía, desatándose una gran violencia, que fué controlada por la policía, encarcelando a los representantes de la comisión.

En el mes de Noviembre de ese mismo año, empezaron los problemas en la Industria Textil, cuando los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que restringía y destruía la Libertad y la dignidad de los trabajadores, entonces los trabajadores se declararon en Huelga, pero hábilmente todos los empresarios de Puebla decretaron un paro general, acudieron entonces los-

obreros al Presidente de la República en ese entonces - lo era el General Díaz, para que les resolviera el problema, resolviendo el mismo a favor de los obreros, la prohibición del trabajo de menores de 7 años.

El 10. de junio de 1906, Ricardo Flores Magón, quién -- era el Presidente del Partido Liberal publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor del Derecho del Trabajo, que consigna, las bases para una Legislación Humana del Trabajo, presentando a la empresa un documento que consignaba:

- "1.- Queda el pueblo obrero declarado en Huelga.
- "2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las siguientes condiciones:
 - "I.- La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel.
 - "II.- El mínimo sueldo del obrero, será 5 pesos con ocho horas de trabajo.
 - "III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas actividades que los segundos.

"IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.

"V.- Todo mexicano, en los trabajos de ésta negociación tendrán derecho de ascenso, según se lo permitan sus aptitudes". (11)

El Gobernador Bernardo Reyes de Nuevo León impuso fuertemente la industria y tuvo la convicción de crear un tratado acerca de los accidentes de trabajo y así fué como el 9 de noviembre de 1906, contempló los accidentes de trabajo; "Adoptó la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo; libraba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima". (12) y fijó indemnizaciones hasta por 2 años de salarios para casos de incapacidades permanente total.

Siguieron los años duros ya que de ninguna forma podían alcanzar los anhelos previstos en el Plan de Ayutla o -

(11) Opcit DE BUEN, Página 291.

(12) CASTORENA J. Jesús, "MANUAL DEL DERECHO OBRERO", - Sexta Edición, Editorial Fuentes Impresoras, S. A. México, Página 46.

sea de que se legislará sobre el Derecho del Trabajo, - en donde se disfrutará de una calidad verdaderamente humana, sin ser azotado y explotado, ahora en éste caso - por la Burguesía y bajo el poder del General Porfirio - Díaz.

Con la subida del poder por parte de Francisco I. Madero, la población pensó en éste sí podría dar una solución a su ansiado anhelo, de que se Legislará sobre Derecho del Trabajo y se acabarán las desigualdades y los malos tratos dando a cambio una calidad humana para todos pero el mismo, como Díaz no dieron solución alguna al problema.

1.- LOS INICIOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

El Gobernador Carranza, Jefe de la Revolución Constitucionalista el 14 de septiembre de 1916, convocó al Pueblo, para que eligiera representantes a una Asamblea -- Constitucional, en la que se trataría la creación de una Constitución, diferente a la de 1857, en la que se tratará de otra forma el trabajo, esto es decir no como un contrato de arrendamiento.

Habiendo Carranza tomado el poder, el Pueblo de inmediato formó una asamblea, la que presentó un proyecto, que en su Artículo quinto propusieron algunas formas concretas a favor de los trabajadores tales como:

El principio de la jornada máxima de 8 horas, prohibi--
ción del trabajo nocturno industrial de las mujeres, --
y de los niños, el descanso Hebdomadario, a lo que la -
comisión encargada de dictaminar tal proyecto, lo aceptó, no haciéndose esperar una gran oposición a tal resolución, por lo que viendo el clima que prevalecía, Ca--
rranza decide comisionar al Licenciado José Natividad -
Macías, para que hiciera un Título Especial sobre el Derecho del Trabajo.

Título que elaboró y fué modificado en varias de sus --
partes, adicionando otras, pero conservó la mayor parte
de su texto original, que después de una breve discu---
sión fué aprobado, el Artículo 123 el día 23 de enero -
de 1917 por la Comisión.

Por eso decimos que tanto el Derecho Mexicano del Trabajo
como el Derecho Procesal Mexicano nacieron juntos en
el Artículo 123 de la Constitución de 1917, fecha en la

que se inicia formalmente la legislación de Trabajo en México.

Siendo las Normas Procesales del Artículo 123 las que se transcriben:

"XX.- Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno".

"XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del Conflicto".

"XXII.- El patrón 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 el contrato o la indemnización con el importe de tres me--

ses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por faltas de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, - ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrón no podrá eximir de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él". (13)

De las fracciones transcritas podemos observar que dichas normas son las que regulan la actividad del Juez y las partes, señalando los beneficios que se tienen -- así como la forma de aplicar sanciones en caso de no -- acatar lo dispuesto por la norma, por lo que el inicio del derecho Procesal Laboral lo encontramos en este Artículo.

El Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice a ese respecto; "Puede decirse que el verdadero Derecho Procesal del Trabajo nació en México y para el mundo con el men-

(13) Constitución y Reformas, Querétaro de Arteaga, a - 13 de Enero de 1917. Pastor Rovaix-Victorio E. Gónzaga-Esteban B. Calderón- Luis Manuel Rojas.- Dionisio Zavala.- Rafael de los Ríos.- Silvestre Dora dor.- Jesús de la Torre.

cionado Artículo 123, que esparció su luz social en todos los continentes. Así es de maravilloso nuestro Artículo 123". (14)

b) LEYES DE LOS ESTADOS.

Es de interés saber cuáles fueron las Leyes que sirvieron de base para la creación de la primera Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931 por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, y que era lo que reglamentarán, y si tuvieron aplicación.

1.- Nuevo León.- Una de las primeras Leyes del Trabajo Mexicano fué la que estableció Bernardo Reyes en 1906, que contempló los accidentes de trabajo, excluyendo al patrón de responsabilidad en los casos de fuerza mayor y negligencia del trabajador, fijando incapacidades de 50% por incapacidad temporal y de 20% a 40% por incapacidad parcial permanente, en casos de muerte era de --- 10 meses o 2 años según las cargas de familia.

2.- Aguascalientes.- El 8 de agosto de 1914, en ese Estado se decretó la reducción de la jornada de trabajo a

(14) TRUJILLA Urbina Alberto, "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", 5a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. - - México 1980, Página 20.

9 horas, imponiendo el descanso semanal y prohibió la -
reducción de los salarios.

3.- San Luis Potosí.- El 5 de septiembre de 1914 se de-
cretó la fijación de los salarios mínimos.

4.- Tabasco.- El 19 de septiembre de 1914, el Goberna--
dor Militar de ese Estado, Luis F. Domínguez dictó el -
Decreto relativo al procesariado rural; Por ese Decre-
to quedaron abolidas las deudas de los peones de campo,
y el sistema de servidumbre; por el sólo hecho de pi---
sar tierra tabasqueña quedaban libres todo sirviente de
deudas; se limitan los préstamos futuros prohibiéndose-
que los peones laborarán más de 8 horas diarias.

5.- Veracruz.- El 19 de octubre de 1914, Cándido Agui--
lar expidió la Ley del Trabajo del Estado, tal vez una-
de las que tuvo más resonancia en toda la República ya-
que contempló; Jornada máxima de nueve horas descanso-
semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional,
escuelas primarias sostenidas por los empresarios, ins-
pección del trabajo, reorganización de la justicia obre-
ra.

6.- Yucatán.- En ese mismo año el General Salvador Alvarado, propuso un cambio social y económico y expidió -- las Leyes conocidas como las Cinco Hermanas y que eran: Agraria, de Hacienda, del Castro, del Municipio Libre y del Trabajo, reconociendo que el Derecho del Trabajo dá satisfacciones a las clases sociales, el Trabajo no es mercancía, las normas contenidas en la Ley son los medios con que cuentan los trabajadores en contra de -- los empresarios, reguló las Instituciones Colectivas, - Asociaciones, Contratos Colectivos, Higienes, Trabajo - de las mujeres y de los menores de edad, Previsiones sobre riesgos de Trabajo, creó la Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal, facultándolos para resolver conflictos económicos y la de Prestación de Servicios, - poniéndoles fin mediante una resolución.

7.- Coahuila.- Es también de suma importancia la Legislación de este Estado llevada a cabo por su Gobernador Gustavo Espinoza Mireles que regulaba; los accidentes - de trabajo, y lo más importante fué que reguló la participación obrera en las utilidades de la empresa, tal -- vez la primera norma de ese tema, la que tuvo lugar en-

el año 1916.

c) LA LEY DE 1931.

1.- Como se Reglamentó.

La Fracción X del Artículo 73 del proyecto de Constitución formulado por Venustiano Carranza en Querétaro, -- señalaba que sólo el Congreso de la Unión podía Legislar en toda la República, sobre materia del trabajo pero ésta tesis fué desechada, toda vez que los Constituyentes sostuvieron que era imposible que el Congreso pudiera Legislar en todos los Estados, ya que solamente los mismos saben o conocen sus necesidades, en tal virtud, en el proemio del Artículo 123, se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los Gobiernos de los Estados.

Siendo que de acuerdo con el Artículo 123 los Estados podían decretar sus propias Leyes sobre el Derecho del Trabajo, de esa forma lo hizo el Estado de Veracruz el 14 de enero de 1918, que sin duda es la primera de la República y la primera de nuestro continente, que contemplaba:

El reconocimiento a la Libertad Sindical el Derecho de Huelga, disposiciones sobre el Salario, ayudando sin du da de esta forma, la vida de los hombres.

Asimismo Carranza en 1917, señaló la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas a adop tar en cuestiones de pugnas obrero-patronales.

En 1918, Octavio M. Trigo, propone un proyecto sobre la reglamentación del Riesgo Profesional.

En 1919, Macías propone otro proyecto de Ley, tratándose de la participación obrera en las utilidades de la emp resa.

En 1925, se formuló otro proyecto de cuyos principios destaca la Tesis de que. "El Trabajo Humano no podía ser considerado como una mercancía".

Las Juntas Federales de Conciliación y las Federales de Conciliación y Arbitraje, nacieron de las necesidades prácticas, ya que habían gran número de conflictos de trabajo que afectaban a la economía Nacional, y los cuales no podían ser resueltos por las Juntas de los Es

tados, porque trascendían los límites de su Jurisdicción, en tal virtud surgieron una serie de circulares - que disponían que los conflictos de la Industria Minera Textil y Ferrocarrilera, tendrían que ser resueltos por el poder Ejecutivo Federal, por lo que con fecha 27 de septiembre de 1927 por Decreto Federal, se crearon las Juntas Federales de Conciliación y las Federales de Conciliación y Arbitraje, todo esto trajo como consecuencia, que el Poder Revisor de la Constitución, modificará con la facultad de expedir Leyes respecto del Derecho del Trabajo, de ésta forma quedó expedito el camino para dictar una Ley del Trabajo, aplicable en toda la República.

La Ley de 1931, fué resultado de un intenso proceso de elaboración, como lo fueron:

El primer proyecto del Código Federal del Trabajo que fué redactado por una Comisión formada por Enrique Delhumeaud, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, por un encargo hecho por el Licenciado Portes Gil, el mismo que fué rechazado, por las Agrupaciones Obreras de aquéllos tiempos, por tener un gran número de errores, en cuanto

a Materia Sindical y de Huelga, y aunado con la antipatía que se sentía por Portes Gil.

Dos años después, la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo redactó un proyecto que ya no se le dió el nombre del Código sino de Ley, en el que tuvieron participación los Licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García.

Ese proyecto de Ley elaborado por la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo se ajustó a los preceptos del Artículo 123, interpretando su espíritu, y respetando las conquistas logradas por las clases trabajadoras y les permite alcanzar otras, sin dejar de darle su debida importancia a la Producción, que está fuertemente vinculada con la Prosperidad Nacional, y tan necesario para multiplicar las fuentes de trabajo, sin las cuales sería ilusorio pensar en el bienestar de los trabajadores.

De una manera especial se procuró conservar las disposiciones de las Leyes de los Estados Reglamentarias del Artículo 123 de la Constitución, cuya aplicación produjo satisfacciones a los trabajadores de aquéllas épocas

así como las costumbres y reglas establecidas por los Tribunales del Trabajo, tratando de coordinar todos esos elementos dispersos en el Derecho Laboral.

Asimismo para la elaboración de esta Ley se consultaron Legislaciones extranjeras, principalmente la de aquellos Países con basta experiencia industrial, así como la doctrina.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, se reglamentó en once Títulos, alguno de los cuales se subdividen a su vez en los Capítulos indispensables. Los siete primeros contienen los Artículos relativos a la parte sustantiva de la Ley, y los cuatro últimos se refieren a los procedimientos que deben seguirse para la aplicación de los principios contenidos en la misma, y a las Autoridades encargadas de hacerla cumplir, dicha Ley fué aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931 por el Presidente Pascual Ortiz Rubio.

2.- Los Principios Procesales.

Resulta de gran interés, para la elaboración de este trabajo, que hagamos un estudio de los Principios Proce

sales, que consignaba la Ley Federal del Trabajo de --- 1931, para de esa forma darnos cuenta como surgieron y si a la fecha La Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 10. de Mayo de 1980, todavía los sigue contemplando, ya sea de igual forma o con alguna variación.

Sin duda uno de los Principios Procesales, más importantes por la función que desempeña es la Conciliación, -- que se regulaba en el Artículo 502 de la Ley Federal -- del Trabajo de 1931.

Una vez que era presentada ante las Juntas Generales o Federales de Conciliación y Arbitraje, la queja del trabajador, la Junta señalaba día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación y de Demanda y Excepciones.

En primer término se llevaba a cabo la audiencia de Conciliación, en el que el actor exponía su reclamación, - debiéndola fundar, a continuación el demandado procedía a contestarla, también exhibiendo los justificantes en que fundaba sus Excepciones.

Una vez que la Junta había escuchado a ambas partes, se

convertía en un componedor amigable, tratando de avener los, haciéndoles notar el beneficio que adquirirían en la conciliación, para poner fin al conflicto.

El Principio de la Libre Apreciación de las Pruebas, -- sin someterse al método de la prueba tasada, se contempló en el Artículo 526 que decía: "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 enconciencia". (16)

El Principio Dispositivo.- También llamado de instancia de partes, también se contempla en esa Ley, al determinar que en los escritos o comparecencias, las partes - deberán de precisar los puntos petitorios y sus fundamentos; de tal forma que el Poder Jurisdiccional no pue de manifestarse si las partes, o interesados no actúan.

Principio de Publicidad.- Las audiencias públicas a excepción hecha de aquéllas, que por su naturaleza e ir -

(16) "Proyecto de Ley Federal del Trabajo"; Formulado - por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo y Aprobado por el C. Presidente de la República, - en Acuerdo Colectivo, Edición Oficial, México 1931 Página 131.

en contra de la moral y el decoro lo impida.

Cualquier persona puede escuchar la audiencia aunque -- no sea parte o interesado en el juicio. (Artículo 451)

Principio de Sencillez.- Ya que no se requería una formalidad solemne, bastaba con que se precisará los puntos petitorios y fundamentos del mismo, (Artículo 430). Lo anterior tomando en cuenta que el trabajador generalmente no tiene muchos estudios.

d) La Ley de 1970.

En virtud de que el Derecho del Trabajo, es un Derecho dinámico y cambiante, es lógico que necesitará varias modificaciones y Reformas a la Ley de 1931, ordenamientos que en su vigencia, concedió a los trabajadores, -- tres verdaderas Instituciones, como lo fueron, El Sindicato, La Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga -- y fué por ello que en 1960, el Presidente Adolfo López-Mateos designó a una Comisión formada por los Licenciados Salomón González Blanco, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva, para que elaborarán un anteproyecto de Ley de Trabajo mismo que pre

sentaron y en el cual proponían a las Fracciones II, -- III, VI, IX, XXII y XXXI del Apartado "A" del Artículo- 123 Constitucional y que consistían en aumentar a 14 -- años la edad mínima de admisión del trabajo, procedi--- miento para determinar los salarios mínimos, fijación - de porcentaje que debe corresponder a los trabajadores- en las utilidades de la empresa, corregir las competen- cias de las Autoridades Locales y Federales, dicho ante proyecto sirvió de base a las Reformas Constitucionales y Reglamentarias de 1962.

El Presidente Gustavo Díaz Ordaz, en 1967 designó a una segunda Comisión, formada con las mismas personas antes mencionadas y con el Licenciado Adolfo López Aparicio, - para que elaborarán un segundo proyecto de reforma y el cual contenía varias disposiciones como:

Prima por trabajo en día domingo, descando intermedio, - pago doble adicional por servicio extraordinario vaca-- ciones, aguinaldo anual, dar habitación a los trabajado res.

Después de la presentación al Licenciado Díaz Ordaz de- dicho proyecto éste lo remitió a los Sectores interesa-

dos para que expusieran sus puntos de vista, de tal forma que tanto la clase patronal, como los representantes de los trabajadores, acudieron a la Comisión con sus -- observaciones, en donde los primeros se opusieron a tales reformas, y proponían que se hicieran reformas procesales a la Ley de 1931, más no; a su parte sustantiva.

Por otra parte los representantes de los trabajadores -- estuvieron de acuerdo a dichas reformas, pero sostuvieron que podían mejorarse adicionando las siguientes:

La Federalización de la Justicia del Trabajo, la reducción de la jornada del trabajo a 40 horas, mayor libertad sindical, libre contratación colectiva y el ejercicio al derecho de Huelga.

En base a las observaciones, propuestas tanto como los Empresarios como por los Trabajadores, la Comisión redactó el proyecto final, que fué enviado por el Presidente a la Cámara de Diputados en Diciembre de 1968 y -- en ésta ocasión volvieron a desfilar tanto los representantes de los trabajadores como el de los patrones con nuevas y diferentes observaciones, como por ejemplo los patrones presentaron un estudio, ante las Cámaras que --

dividieron en tres partes:

Aspecto no objetable, aspectos Objetables y Aspectos --
Inaceptables, en las que se oponían en casi todo lo pro-
puesto por los trabajadores y que ha quedado expuesto -
en renglones anteriores y en las que proponían, el con-
trato a prueba y que se restablecerá el Contrato Medio
val de Aprendizaje.

A las Cámaras también acudieron los miembros de la Comi
sión redactora del anteproyecto para un cambio de im---
presiones.

Después de un exámen minucioso por parte tanto de la Cá
mara de Diputados como la de Senadores, y con modifica-
ciones, la Nueva Ley entró en vigor el 10. de Mayo de -
1970, fecha en la que se conmemora a los Mártires de --
Chicago.

C A P I T U L O I I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION ACTUAL
MEXICANA.

a).- Reformas del lo. de Mayo de 1980 a la Ley Federal-
del Trabajo de 1970.

Con la Reforma se modifican los Títulos XIV, XV y XVI, -
adiciona el Artículo 47, y se derogaron los Artículos -
452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, -
464, 465, 467, 468, 470 y 471 de la Ley Federal del Tra-
bajo publicada en el Diario Oficial de la Federación de
fecha lo. de abril de 1970.

"En la Exposición de Motivos, de la Iniciativa Conteni-
da en el Diario de Debates de la Cámara de Diputados. -
Año I.T.I. No. 53, Diciembre 21 de 1979, se desprende -
que". (17)

La Reforma tiene como finalidad primordial, implantar -
una administración eficaz, para organizar al País, para
lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a -

(17) "DIARIO DE DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS", Año
I. T. I. No. 53, Diciembre 21 de 1979.

la celeridad, y eliminando etapas y actos procesales que únicamente tardaban o hacían más largos la resolución de los juicios y que además por quitarlos no alteran la --- equidad jurídica de las partes.

Se acentúan los principios de oracidad e inmediatez, que generalmente se encuentran vinculados, y mediante los -- cuales le permiten al juzgador emitir una mejor resolu-- ción, en cuanto a que le dá el valor real a las pruebas-- desahogadas.

- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obli-- gación de tomar las medidas necesarias para lograr la - mayor economía, concentración y sencillez del proceso, - debiendo dictar sus resoluciones en conciencia, y subsa-- nando en todo caso la demanda incompleta del trabajador, de acuerdo con las medidas previstas por ésta Ley.

Se incluyen dos nuevos Principios a la Ley anterior el-- Primero que es el de la libre apreciación de las prue-- bas, sin sujetarse al método de la prueba trazada, y la igualdad de las partes en el juicio, atribuyendole a la Junta la facultad de Aclarar y Ampliar la Demanda defi--

ciente del trabajador.

Se faculta a la Junta para corregir cualquier irregularidad que pudierá notar ésta, en la sustentación del -- procedimiento regularizando el mismo.

Se estipula que las Autoridades Administrativas Judiciales, están obligadas a prestar auxilio a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje.

Se le otorga en forma expresa al trabajador menor de -- edad la capacidad para comparecer en juicio, y disponer en el caso de que el mismo no se encuentre representando, la Junta solicitará a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, lo asesore.

El Artículo 706, de la presente iniciativa, dispone que será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente excepto el acto de admisión de la demanda, lo que evita -- que por error del demandante, se pierda el derecho a -- ejercitar la acción, por correr la prescripción.

Se acentúa el principio de inmediatez, al requerir la -- Junta, la comparecencia personal de las partes, para -- así de ésta forma poder encaminarlos a una conciliación

que ponga fin al conflicto.

Con relación a los términos procesales en esencia sigue siendo los mismos, pero con las siguientes variantes, - la primera es respecto cuando la Junta omite precisar - un término, éste se entenderá de tres días hábiles y la segunda consiste que cuando transcurran los términos fi jados a las partes y estos no cumplan con lo prevenido, operará automáticamente la preclusión sin necesidad de acusar la rebeldía.

El Artículo 740, tiene el propósito, de acelerar el pro cedimiento en los casos en que el trabajador desconozca el nombre de su patrón o de la empresa para la que trabajó.

Por lo que hace a los exhortos y despachos se regula -- igual que en la Ley anterior con la variante, de que la Junta podrá autorizar al oferente previa razón e identi ficación que consta en autos, lleve y regrese ya dili-- genciado el exhorto, lo que trae como consecuencia la - celeridad de los mismos.

Respecto a los incidentes que se puedan promover en un-

juicio, se tratará de resolver de inmediato ya sea durante las 24 horas siguientes a su promoción y cuando a las partes en la misma audiencia, siempre y cuando no se traten de incompetencias, nulidades y personalidad.

Se sigue conservando la figura de la caducidad, matizada en beneficio del trabajador, ya que la Junta de oficio, deberá requerir a éste para que no deje de promover y comenzará a computarse el término de la Caducidad a partir de la fecha en que la Junta lo requiera.

En ésta misma figura, se le dá a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que cumpla una de las más importantes atribuciones que le confirió el Legislador, al asesorar al trabajador que ha quedado sin representación y por ende promoverle el juicio.

Respecto a las pruebas, la Junta exime de la carga procesal de acreditar al trabajador, la fecha de ingreso, antigüedad, faltas de asistencia, causa de la rescisión de trabajo, duración de la jornada, pagos de días de --descanso y obligatorio, disfrute y pago de vacaciones, --pago de prima vacacional, dominical y monto y pago del-

salario, pago de participación de utilidades e incorporación al Infonavit.

El Artículo 793, evita innecesarios emplazamientos al - disponer, que cuando una persona deba absolver posiciones sobre hechos propios, y ya no labore para la empresa, y el oferente desconozca su domicilio, la Junta solicitará a la empresa que proporcione el último domicilio con el que lo tenía registrado.

Se obliga a los patronos a conservar y exhibir en el - juicio todos los documentos vinculados con la relación de trabajo y en caso de que no los tuviere se tendrán - por presuntivamente ciertos los hechos que el actor en su demanda exponga.

Se reduce a tres, el número de testigos que pueden presentar las partes, por cada hecho que quieran probar.

El Artículo 820, dispone que lo declarado por un sólo - testigo podrá tener plena prueba, si en él concurren -- circunstancias que sean de garantía de veracidad, que - lo hagan insospechables de falsear los hechos sobre lo-

que declara, si fué el único que se percató de los mismos y si su declaración no es contradictoria con las -- pruebas que obren en autos.

Se introduce la prueba presuncional, que se divide en -- Legal y Humana y la cual admite pruebas en contrario.

Se regula sobre las providencias cautelares y en ese -- efecto el Artículo 862, dispone que es necesario el sequestro provisional cuando el solicitante pruebe que el demandado tiene diferentes juicios judiciales y administrativos, promovidos en su contra ante distintos Tribunales ya sean administrativos o judiciales.

Se suprime el término para alegar de 48 horas que conce -- día la Ley anterior, con el afán de acortar esa etapa -- del juicio.

Por lo que hace a los conflictos colectivos, el Artícu -- lo 923 dispone que no se le dará entrada al escrito de -- emplazamiento de huelga cuando el mismo sea presentado -- por un Sindicato que no sea el Titular.

Con relación a la celebración de remates y almoneda, se

siguen los procedimientos que el derecho y la práctica-procesal han diseñado, cuidando que el actor reciba preferentemente el pago que la Ley dá derecho.

Se introduce el Título llamado de los Procedimientos Para-Procesales o Voluntarios, que regulan trámites por mandato y de Ley, por su naturaleza, o a solicitud de las partes que no se encuentren promovidos jurisdiccionalmente, como lo es el reparto de utilidades a los trabajadores, el aviso de despido al trabajador.

Se imponen sanciones, al Procurador de la Defensa del Trabajo, a los Apoderados o Representantes en el juicio de los trabajadores, cuando sin causa justificada se abstengan de comparecer a dos o más audiencias, o cuando dejen de hacer promociones en un lapso de tres meses y cuando se presenten testigos falsos.

De la iniciativa se destaca, que lo que se propone es una pronta y expédita impartición de justicia, al darle más importancia a la conciliación y al reducir las etapas procesales concentrándolas en una sola, llamada de Conciliación, Demanda de Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

1.- TIPOS DE PROCEDIMIENTOS.

La Ley Federal del Trabajo que entró en vigor a partir del 10. de Mayo de 1980, regula ocho tipos de procedimientos a saber y que son:

Procedimientos Ordinarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procedimientos Especiales, Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, Procedimientos de Huelga, Procedimientos de Ejecución, Procedimientos de Embargo, Procedimientos de las Tercerías y Procedimientos Preferencias de Créditos y Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios, que se encuentran contenidos del Artículo 870 al 991, y a los que nos referimos en forma breve, para poder entender lo que reclama el Derecho Procesal del Trabajo en México.

PROCEDIMIENTOS ORDINARIOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Este Procedimiento que regula la tramitación y regulación de los conflictos individuales o colectivos de naturaleza Jurídica que no tengan una tramitación especial en la Ley, y que contiene como características; el

que su procedimiento es de naturaleza mixta, o sea que es oral y escrito, prohíbe los formalismos, la Junta -- tiene doble función en el proceso de Conciliación y Arbitraje, además una de sus características más importantes es que concentra la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en una sola etapa, con lo que le dá más celeridad al Procedimiento.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, comenta en relación a este procedimiento: "Constiuye una importante en el procedimiento ordinario en conflictos individuales y colectivos, el haber concentrado en una sola audiencia -- las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento de Pruebas. Ello redundará en beneficio de -- las partes en el proceso, pues tiende a hacer más expédito el Procedimiento Laboral, sin que ello implique dejar en indefensión a ninguna de las partes y está en íntima vinculación con la adición sustancial que sufrirá el párrafo final del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que fija la Litis en la gran mayoría de los -- conflictos laborales, que son por despido o retiro jus-

tificado del trabajador". (18)

Además de acelerar el procedimiento concentrándolo en una sola audiencia, también reduce el uso de prácticas que sólo hacían más tardado el procedimiento y que al quitarlas no alteran la equidad jurídica de las partes, este procedimiento lo encontramos del Artículo 870 al 891.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

Lo encontramos consignado en la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo XVIII del Artículo 892 al 899, que regula aquéllos conflictos de trabajo que por su naturaleza requerirán de una tramitación más rápida, que los ordinarios; desarrollándose en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimientos y rendición de pruebas y de resolución.

Señala como Procedimientos Especiales:

(18) TRUEBA Urbina Alberto y TRUEBA Barrera Jorge, "LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Reformas Procesales de 1980, 43a. Edición Actualizada e Integrada, --- México 1980, Página 406.

1.- Reducción de la Jornada de Trabajo a Juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por considerarla inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo (Artículo 5, Fracción III).

2.- Acciones Individuales y Colectivas derivadas de la obligación patronal en materia de Capacitación o Adiestramiento a los Trabajadores.

3.- El cobro de la Prima de Antigüedad, y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.

PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse por el procedimiento ordinario, ya que ese resuelve conflictos de carácter jurídico.

En efecto este procedimiento consignado en la Ley Federal del Trabajo, conoce de asuntos económicos como puede ser el paro de actividades por parte de los patronos cuando haya una sobreproducción y no le sea costeable, o la reducción del número de trabajadores como conse---

cuencia de maquinaria nueva etc., de acuerdo con lo anterior podemos darnos cuenta que los peritos forman parte muy importante en la tramitación de este procedimiento, ya que de los dictámenes que emitan, resolverán si procede o no, lo reclamado; de tal forma que el Doctor Baltazar Cavazos Flores diga: "La Ley Vigente, en realidad, desplaza la responsabilidad de las Juntas a los Peritos; en cambio, en el proyecto los Peritos son Auxiliares, pero no los responsables del buen conocimiento del negocio ni de la resolución que se dicte". (19)

PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

Este procedimiento se inicia con la presentación del pliego de peticiones, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, que deberá contener las peticiones que se pretendan, el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, y el día y hora de suspensión de las labores. En este procedimiento encontramos una mo-

(19) CAVAZOS Flores Baltazar, "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA", 10a. Edición Editorial Trillas, 1981, Página 72.

dificación relevante, producto de las reformas que entraron en vigor a partir del 10. de mayo de 1982, y que consiste en que la Audiencia de Conciliación a que se refiere el Artículo 926, solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez. Con relación a esta modificación podemos decir, que prácticamente anula el arreglo que pueden tener los trabajadores con su patrón, aunque el Doctor Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera digan: "No obstante que el espíritu de esta disposición es el que no se pueda diferir más de una vez el estallido de La Huelga, sin embargo consideramos que la forma en que está redactada no impedirá que las partes prorroguen cuantas veces quieran el estallido de huelga, en virtud de que este precepto lo único que prohíbe es que se difiera la audiencia de Conciliación más de una vez; pero de ninguna manera impide que se prorrogue fuera de la audiencia el estallamiento de la huelga. Por consiguiente esta disposición es irrelevante e inocua". (20)

(20) Op cit, TRUEBA, Página 406.

PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION.

El Capítulo Primero del Título Quince, establece las -- disposiciones que deberán seguirse para la Ejecución de los Laudos que dicten las Juntas de Conciliación Perma-- nentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sien-- do también aplicables a los laudos arbitrales, a los de resoluciones de conflictos de naturaleza económica y de los Convenios celebrados ante las Juntas.

El Proceso de Ejecución de los laudos corresponden al - Presidente de la Junta o al de la Junta Especial, te--- niendo como término para cumplirse el de 72 horas si--- guientes al haber sido notificado.

El Procedimiento de Ejecución dice el Doctor Baltazar - Cavazos Flores: "Tiene como finalidad reafirmar los -- propósitos de la justicia de trabajo, a cuyo efecto se-- impone a la Autoridad la obligación de adoptar las medi das necesarias para que la ejecución sea pronta y expé-- dita". (21)

(21) Op cit, CAVAZOS, Páginas 83 y 84.

PROCEDIMIENTOS DE EMBARGO.

Se inicia cuando transcurrido el término señalado en el Artículo 945 (72 horas), el condenado no cumple el laudo dictado por las Juntas de Conciliación Permanentes o las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Presidente a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.

Tiene como finalidad, el logro del cumplimiento pronto y eficaz de los laudos, facilitando las diligencias, revistiendo de Autoridad suficiente a los Actuarios sin dejar asegurado la legalidad de los procedimientos.

Se faculta el Actuario para que decida, en vista de lo que dispongan las partes, qué bienes deben ser objeto del embargo; se señalan los bienes que están exentos de poder ser embargados, como la maquinaria, los instrumentos, los útiles y animales de una empresa o establecimiento.

El Licenciado Juan B. Climent Beltrán, refiriéndose a las facultades que le confirió la Ley a los Actuarios en el Artículo 951 Fracción VI, manifiesta: "Entende--

mos que, cuando la diligencia de requerimiento de pago o embargo, aparezca que los bienes de la demandada han sido objeto de un embargo anterior, debe practicarse un reembolso, subsistiendo como depositario el mismo nombrado en el embargo, aplicando supletoriamente el Artículo 445 del Código Federal del Procedimientos Civiles, sin perjuicio de la preferencia de los créditos laborales, conforme a la Fracción XXIII del Artículo 123-Constitucional, así como los Artículos 113, 114 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo". (22)

PROCEDIMIENTOS DE LAS TERCERIAS Y
PREFERENCIAS DE CREDITO.

Las Tercerías pueden ser de dos tipos, excluyentes de dominio o de preferencia, las primeras tienen por objeto levantar los embargos practicados en propiedad de Terceros y el segundo que se pague preferentemente un crédito o producto de los bienes embargados, este procedimiento se sigue en forma incidental, debiendo presen-

(22) CLIMENT Beltrán Juan B., "LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORALES", Primera Edición, Editorial Esfinge, S. A., 1970, Página 374.

tarse por escrito, se lleva por cuerda separada, des---
pués de diez días siguientes a la fecha de presentación
se tiene que llevar a cabo la audiencia de pruebas.

Este Procedimiento de Tercería suspende el acto de rema
te, la de preferencia, y el pago de crédito, no suspen
diendo la tramitación del procedimiento.

Miguel Bermúdez Cisneros comenta en relación a este ---
procedimiento: "Que el juicio de Tercerías es el promo
vido por quién, extraño a los litigantes, se considera
dueño de los bienes embargados, o con mejor derecho a -
ellos, que el acreedor ejecutante, más la Tercería no -
sólo se dirige contra la ejecución sino contra el jui-
cio". (23)

Tanto en los conflictos individuales como en los colec
tivos, los trabajadores podrán solicitarle a la Junta, -
para efectos del cobro de salarios devengados y de in--
demnizaciones, que prevenga a la Autoridad jurisdiccio-

(23) BERMUDEZ Cisneros M., "LAS OBLIGACIONES EN EL DERE
CHO DEL TRABAJO", 1ª. Edición, Editado por Cárde--
nas Editor y Distribuidor, México 1978, Pagina 529.

nal o administrativa, ante las que se lleven juicios -- que tengan como fin hacerle efectivo al patrón el cobro de algún crédito, que les avise en forma inmediata, a fin de que estos puedan presentarse para hacer valer -- sus derechos.

Este procedimiento tiene como fin asegurarle a los trabajadores el pago de los salarios devengados e indemnizaciones, que les pudierá adeudar su patrón, a ese respecto el Maestro Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera dicen: "La protección preferencial que se establece, apoyada en el ideario del Artículo 123 Constitucional, comprende garantías reales, créditos fiscales, créditos del Instituto Mexicano del Seguro Social sobre todos los bienes del patrón. También quedan protegidos el importe de tres meses de salarios y los salarios vencidos o caídos porque se consideran indemnizaciones en los términos de los Artículos 50 y 52 de esta Ley". (24)

PROCEDIMIENTOS PARAPROCESAL O VOLUNTARIOS.

En la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el --

(24) Op cit, TRUEBA, Página 71.

lo. de Mayo de 1980, introduce como una novedad el procedimiento Paraprocesal o Voluntario, que se encarga de regular trámites por mandato de Ley, por su naturaleza, o a solicitud de las partes que no se encuentren promovidos Jurisdiccionalmente, como lo puede ser el Reparto de Utilidades, el aviso de despido del trabajador: "También deberán tramitarse en esta vía los convenios entre trabajadores, sindicatos y patrones cuya aprobación a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sea precisa". (25)

Este procedimiento se encuentra regulado del Artículo 982 al 991.

2.- PRINCIPIOS PROCESALES.

De acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 10. de Mayo de 1980, dispone como principios rectores del Derecho Laboral los siguientes:

Público.- Los juicios laborales, deberán de ventilarse-

(25) DE BUEN Lozano Nestor, "LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL", Editorial Porrúa, S. A., México 1980, Página-116.

en forma pública, a excepción de aquéllos que por la moral o las buenas costumbres y el decoro, exijan llevarse a puerta cerrada.

Gratuidad.- Los juicios laborales, deberán de ser gratuitos, a diferencia de los Civiles, que imponen el pago de costas judiciales. Este principio es lógico, ya que hay que tomar en cuenta que el trabajador no cuenta con recursos económicos para solventar un juicio.

Inmediatez.- Por virtud de este principio, se pretende que quiénes deban de resolver los conflictos laborales, estén en contacto directo en el desarrollo del proceso, para que puedan resolver con pleno conocimiento y en -- conciencia. Desgraciadamente este principio no puede -- ser llevado a cabo, tomando en cuenta el gran número de juicios que se tramitan a diario en las Juntas, por lo que el Doctor Néstor de Buen dice: "los Representantes Sectoriales brillan por su ausencia de modo que los juicios de trabajo son: como con cierta gracia pesimista -- ha dicho Francisco Ramírez Fonseca, Juicios ante mecanógrafas". (26)

(26) Ob cit, DE BUEN, Página 25.

Oralidad.- Se pretende que el proceso sea predominantemente oral, para que no sea tan formalista, como ocurre en el Derecho Civil, siempre y cuando las partes precisen sus puntos petitorios y sus fundamentos.

No obstante lo anterior en el procedimiento laboral se utiliza la forma escrita, por lo que el Licenciado Armando Porras y López dice: "Hemos dicho que la forma oral es la que mayormente preside toda la secuela procesal del proceso del trabajo, sin embargo, en la realidad de los Tribunales del Trabajo, vemos que dicha forma se destruye, pues se hace uso de la forma escrita a licencia y paciencia de las autoridades del trabajo. A decir verdad se trata de un procedimiento mixto oral y escrito". (27)

Debe iniciarse a Instancia de Parte o también Principio Dispositivo.- El poder jurisdiccional no puede mantenerse si las partes, los interesados no actúan, esto significa que el proceso laboral no puede establecerse si la persona que tenga interés en el juicio, no lo promue

(27) Op cit, PORRAS, Página 196.

ve o agiliza, por lo que este proceso no puede llevarse de oficio.

Principio de Concentración.- Tiene como finalidad que el procedimiento laboral se desarrolle en forma breve, para llegar a una impartición de justicia pronta y expédita.

Este principio lo encontramos en el Artículo 873, al concentrar en una sola audiencia las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que en la Ley de 1970, se regulaban en dos etapas distintas.

Principio de la Libre Apreciación de las Pruebas.- Se encuentran reguladas en el Artículo 841 que dice: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamento legales en que se apoyen.

A éste principio han habido varios Autores, que pugnan porque desaparezca del proceso laboral, argumentando --

que con ese, se dá pie o entrada a que las Juntas dic--
ten sus resoluciones, atropellando los derechos del tra
bajador o del patrón, en su caso.

Proponiendo limitar la actuación del Juzgador, a los --
hechos probados, con las reglas que universalmente se -
aceptan en todo juicio.

3.- MODIFICACIONES MAS RELEVANTES.

De las Reformas que entraron en vigor el 10. de Mayo de
1980, contienen varias inovaciones que hacen del Dere--
cho Procesal del Trabajo en México, un Derecho Nuevo, -
ya que cambia casi en forma radical los moldes de la --
Ley de 1931 y la de 1970, haciéndolo más dinámico, tra-
yendo como consecuencia inmediata, la tutela de una Jus-
ticia más pronta y expédita, por parte de las Autorida-
des Laborales, por lo que para que tengamos una mejor -
idea de esas inovaciones, trataremos de estudiarlas, no
todas pero si la más relevantes desde nuestro particu--
lar punto de vista.

Una de las modificaciones que causó sin duda alguna más
revuelo en el medio laboral, fué la disposición que se-

le aumentó al Artículo 47 en su última parte que dispone: "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, -- el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, propocionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, -- por si sola bastará para considerar que el despido fué injustificado".

Pensamos que esta disposición, tiene como finalidad, -- evitar que el trabajador que ha sido despedido, pueda -- quedar en estado de indefensión al momento de que su patrón conteste la demanda, ya que al darle el aviso éste debe contener la causa o causas por las que ha sido despedido, y de esa forma podrá preparar con conocimiento y tiempo su defensa.

Sin embargo algunos estudiosos del Derecho Laboral sostienen que esa disposición, resulta absurda, al derivar la justificación o injustificación del despido a un simple aviso administrativo de notificación.

El Maestro Baltazar Cavazos considera: "Antijurídico - este criterio, ya que los despidos serán justificados o injustificados intrínsecamente independientemente del - aviso de notificación por su propia naturaleza. Se debería adicionar este párrafo con la palabra "presuntivamente", es decir, que el hecho de no dar aviso respectivo haga que el despido sea considerado presuntivamente-injustificado, salvo prueba en contrario.

Si un trabajador incurre en alguna de las causales a -- que se refiere este precepto, y si el patrón lo acredita oportunamente, consideramos que se le debe de absolver aún cuando no se haya dado el aviso correspondiente". (28)

La concentración en una sola audiencia, de las etapas - de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que deberá llevarse a cabo dentro de los quince días siguientes al que se haya recibido - el escrito de demanda. Así como la ampliación del término de la notificación de la demanda de tres días que-

(28) CAVAZOS Flores Baltazar, "NUEVA LEY DEL TRABAJO" - 10a. Edición, Editorial Trillas, México 1981, Página 169.

señalaba la Ley de 1970, al de diez con las reformas, - son modificaciones relevantes en que se trató de hacer - al Derecho Procesal, más dinámico, rápido, acortando -- tiempo y actos procesales que sólo retardaban la impar - tición de justicia en perjuicio de los trabajadores.

La suplencia de la queja o la facultad que se le otorga a la Junta para subsanar o corregir las deficiencias en que incurran los trabajadores, en la presentación de su demanda, también es de considerarse ya que el espíritu - del Legislador fué igualar a las partes en el proceso, - aunque a nuestra forma particular de ver las cosas, --- bien pudo facultar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a corregir esas demandas a petición del traba - jador por supuesto, y no convertir a la Junta en Juez y Parte como lo afirman varios concedores del Derecho La - boral.

El Artículo 876, dispone que en la etapa de Concilia--- ción, las partes deberán de presentarse personalmente, - sin asesoramiento de Abogados o Apoderados, para procu - rar una conciliación directa entre el trabajador y el - patrón. Pensamos que esa disposición en vez de procu--

rar el arreglo lo enconan, ya que el patrón que va a la fuerza a la Junta, se negará a conciliar. Además de -- que el trabajador queda en un plano de desigualdad al -- tratar directamente con su patrón sin tener asesoramien to.

El Maestro Baltazar Cavazos dice con relación a esa dis posición que "A los Abogados se les impide el libre --- ejercicio de su actividad, lo cual es inconstitucional"
(29)

El Artículo 784, le imputa al patrón la obligación de - acreditar, la fecha de ingreso, antigüedad del trabaja dor, las faltas de asistencia, la causa o causas de --- rescisión de la relación laboral, la terminación de la relación de trabajo, aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, el Contrato de Trabajo, duración de la jornada de trabajo, pagos de días de des canso, vacaciones, aguinaldo, salarios, antigüedad, par ticipación de utilidades e incorporación al Fondo Nacio nal de la Vivienda. En este Artículo se refleja el es píritu proteccionista hacia el trabajador.

(29) Op cit, Cavazos, Página 538.

Se regula por primera vez, la prueba de inspección, señalando que deberá precisarse el objeto en que deberá desahogarse, el lugar donde deba de practicarse, el período que abarque y los documentos u objetos que deban ser examinados. En síntesis establece cuáles son los elementos que debe contener para que pueda ser admitida por la Junta.

Se redujeron en la Ley que entró en vigor del 10. de Mayo de 1980, el número de cinco testigos que se podían presentar para acreditar un hecho, para quedar en tres, de los cuales el oferente de la prueba, deberá de señalar el domicilio de cada uno de ellos, aunque se comprometa a presentarlos, para efecto de poder tener elementos para las tachas. También se prevee la posibilidad de que un sólo testigo, podrá hacer plena prueba, si en él concuerdan circunstancias que sean de garantía de veracidad, que le hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si fué el único que se percató de los hechos y que su declaración no se oponga o contradiga con pruebas que obren en autos. Este criterio ya había quedado sustentado por la Corte en varias-

Tesis Jurisprudenciales.

b) ORIGEN DE LAS REFORMAS.

A iniciativa del Presidente de la República, Licenciado José López Portillo, el Congreso de la Unión efectuó la Reforma de aproximadamente 400 Artículos en Materia Procesal de la Ley Federal del Trabajo, para de esa manera lograr la máxima agilización en la impartación de la -- Justicia Laboral, haciéndola más expédita.

En efecto porque cuando un juicio se hace largo, cuando la impartación de justicia sufre dilaciones o riesgos -- los derechos sustantivos de los trabajadores se desvirtúan, cuestión esta que no puede ni debe consentir, es por eso que las reformas tienden a corregir deficien---cias, economizar tiempo procesal, determinar con mayor claridad plazos y términos; abreviar en una palabra, el procedimiento laboral, en suma abreviar la impartición de la Justicia.

Lo anterior en beneficio de los trabajadores es por eso que el constituyente estableció las bases para que en -- nuestro país se señalará la diferencia entre el Derecho

Civil y el Derecho Laboral; aquél, por naturaleza presupone la igualdad de las partes; éste, por el contrario, se apoya en el hecho consumado de la desigualdad entre trabajadores y patronos.

Asimismo, la necesidad de igualar a los desiguales en el proceso laboral pasó a ser la esencia misma del Derecho Social.

Es por eso que el reconocimiento de las diferencias entre grupos está en la base de nuestras garantías sociales.

Se trata en consecuencia, de favorecer a ciertas clases para reparar el equilibrio social, de dar preferencia al débil y protección al inerte de Tutela, con la fuerza de la Ley y el amparo del Derecho, a quienes no tienen la posibilidad.

1.- CARACTERISTICAS.

El origen de las reformas, a la Ley Federal del Trabajo de 1980, tuvo como características principal, la de tener una aceleradísima discusión, tanto en la Cámara de

Diputados, como en la de Senadores, y en esa virtud algunos autores han considerado que contienen algunos preceptos anticonstitucionales, como aquél que faculta a la -- Junta a mejorar las demandas de los trabajadores, sancionar a los Abogados o representantes de los trabajadores -- que dejen de concurrir a dos o más audiencias, el de impedir que los Abogados de las partes estén presentes en la etapa de Conciliación etc. A ese respecto Néstor de Buen Lozano dice a propósito de las reformas: "La tarea de traducirla en un sistema razonable, quedará a cargo, -- en última instancia, de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. No obstante algo de trabajo tendrá también el pleno de la Corte sí, como es de suponerse, se plantean en vía de amparo las reclamaciones -- pertinentes a propósito de la evidente anticonstitucionalidad de algunos de sus preceptos". (30)

Euquerio Guerrero con relación a las reformas dice: "El mismo precepto arriba citado establece un proteccionismo exagerado para el trabajador, pues dispone que si la demanda del trabajador es incompleta o no incluye todas --

(30) Op cit, DE BUEN, Página 9.

las prestaciones que le corresponden según los hechos -
expuestos por el actor, la Junta, de oficio, deberá sub-
sanarla. Esta determinación podría quizá explicarse en
1931 cuando apareció la Primera Ley del Trabajo y no ha-
bía conciencia de los derechos laborales; pero a la fe-
cha, los trabajadores han progresado notablemente en el
conocimiento de sus derechos y existen sindicatos suma-
mente fuertes con departamentos jurídicos que puedan --
correctamente a los trabajadores asesorar. Por otra --
parte, existe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo,
en que también se asesora, en forma gratuita, a los tra-
bajadores. Prácticamente se deja sin efecto el princi-
pio Procesal de la igualdad de las partes en el juicio".

(31)

Así como contempla para muchos Autores, algunos precep-
tos anticonstitucionales, también tiene como caracterís-
tica la de tratar que el Derecho Procesal del Trabajo, -
se desarrolle en forma rápida, concentrando para ello -
en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del

(31) GUERRERO Euquerio, "MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO",
Undécima Edición, Editorial Porrúa, S. A., México --
1980, Página 449.

Proceso, la de Conciliación, Demanda y Excepciones y --
Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

2.- JUSTIFICACION DE LAS REFORMAS.

La Justificación que dió el Legislador a las reformas -
del 10. de Mayo de 1980, es la que el Derecho Procesal-
del Trabajo, es un Derecho Social en que debe imperar -
una verdadera justicia que imparta su protección a ----
quién tenga derecho de ella, independientemente de los-
recursos de que disponga para obtener.

De tal forma que se equilibró la situación de las par--
tes en el proceso de manera particular subsanando en su
caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar,
que por una falla técnica el actor perderá derechos --
adquiridos durante la prestación de sus servicios y los
que sin duda constituyen la mayor parte de su patrimo--
nio.

Señala la exposición de motivos: "La igualdad de las -
partes en el proceso es un importante principio Jurídico
que se conserva a través del Artículo propuesto".

A lo que el Maestro Alberto Trueba Urbina manifiesta: -

"El Legislador sostiene el Principio de igualdad de las partes en el Proceso Laboral, en virtud de las normas protectoras que contiene la Nueva Legislación en función tutelar de los trabajadores; pero mientras subsista el Régimen de explotación del trabajo humano y no se lleve a cabo la socialización de los bienes de la producción no podrán regir el principio de paridad procesal, - por lo que seguimos sosteniendo nuestra teoría de desigualdad de las partes en el Proceso Laboral hasta que no se implante la legislación socialista". (32)

(32) Op cit, TRUEBA, Página 427.

CAPITULO III

AUTORIDADES ENCARGADAS DE APLICAR EL DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO.

Las Autoridades encargadas de aplicar el Derecho Procesal del Trabajo, son aquéllas cuya misión es la de --- crear, vigilar y hacer cumplir las normas que establece la Ley Federal del Trabajo, tratando de hacerle justicia al factor trabajo, pero sin dañar al Capital.

La función que desempeña las Autoridades del Trabajo, - debe ser muy cuidadosa para no violar las normas consti tucionales, ni inclinarse ilegalmente en favor del Cap ital o el Trabajo; en suma su papel es mantener la conci liación entre esos dos factores y llegar al Justo Me--- dio.

Las Autoridades del Trabajo, pueden ser Federales y Locales, atento a lo dispuesto por la fracción XXXI del - Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, señala - como Autoridades del Trabajo:

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la de -

Hacienda y Crédito Público y Educación Pública.

A las Autoridades de las Entidades Federativas, a la -- Procuraduría de la Defensa del Trabajo, al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a la Inspección del Trabajo, las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos; la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades, las Juntas Federales y Locales de Conciliación, - y las de Conciliación y Arbitraje y al Jurado de Responsabilidad, las que analizaremos en forma breve, en relación con su función.

LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Fué creada el 31 de Diciembre de 1940, por la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, y sus funciones están -- señaladas en el Artículo 11 de la citada Ley, que bien podrían resumirse, en estudio de todos los problemas de trabajo, necesidades de los trabajadores, accidentes de trabajo, condición de las empresas, así como la preparación y vigilancia en el cumplimiento de la Legislación de Trabajo.

Además el Artículo 525 de la Ley Federal del Trabajo le asigna la obligación de crear un Instituto de Trabajo, - para la preparación de su personal Técnico y Administrativo, a lo que el Maestro Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera comentan: "Las funciones que se le asignan en el orden cultural al Instituto de Trabajo, deben complementarse con la elevación del nivel ético de los funcionarios administrativos y de los encargados de impartir Justicia Social. En este sentido es de esperarse que el Instituto se ponga en manos de personas que entiendan y sientan el derecho del trabajo y por consiguiente que estén en posibilidad moral e intelectual -- de enseñarlo". (33)

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

Es Autoridad del Trabajo, ya que conoce de las observaciones u objeciones que puedan hacer tanto el Sindicato Titular del Contrato Colectivo, como la mayoría de los-

(33) TRUEBA Urbina Alberto y TRUEBA Barrera Jorge, "LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970", 44a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1980, Página 287.

trabajadores, a la declaración que ante ésta ha hecho su patrón, ya sea porque la consideren falsa o reducida en su perjuicio. Su intervención como Autoridad del Trabajo es la que indica el Título Tercero, Capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo.

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.

Tiene como finalidad, la de vigilar que los patrones -- cumplan con la obligación de Capacitar y Adiestrar a -- sus trabajadores, para lo cual se coordina con el Servicio Nacional del Empleo, estudiando y promoviendo la generación de empleos, supervisando la colocación de trabajadores y registrando las constancias de las habilidades laborales, quedando esas actividades a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. (UCECA).

PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Su función es la de asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, cuando éstos se lo pidan ante cualquier Autoridad del Trabajo, interponiendo los recursos ordinarios y extraordinarios que procedan en su caso, para la

mejor defensa de sus intereses.

Está prevista en el Capítulo III del Título Once, y se integra con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que sean necesarios, que deberán ser nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

LA INSPECCION DEL TRABAJO.

La Inspección del Trabajo dice el Maestro Mario de la Cueva: "Puede definirse como actividad y como órgano del Estado. En el primer sentido La Inspección del Trabajo es la actividad del Estado destinado a vigilar el cumplimiento del Derecho protector del trabajo y en el segundo, es el Organó Estatal a quien compete aquélla actividad.

Es una actividad y un Organó Estatal que derivan de la naturaleza del Derecho del Trabajo y que forman la parte principal de lo que pudierá denominarse Derecho Administrativo del Trabajo". (34)

(34) DE LA CUEVA Mario, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Tomo II, Décima Edición, Editorial Porrúa, S. A., - México 1970, Página 875.

La Inspección del Trabajo se integrará con un Director-General y con el número de inspectores hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de vigilar si las empresas y centros de trabajo acatan las medidas de higiene y seguridad, prevención de accidentes, protección de los menores así como de las mujeres.

LAS COMISIONES NACIONAL Y REGIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.

La Comisión Nacional, funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica, el Presidente deberá ser nombrado por el Presidente de la República, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 552, y el siguiente señala los deberes y atribuciones del citado funcionario.

El Consejo de Representantes se integra con el Presidente del Consejo, que es también el Presidente de la Comisión, que tendrá voto del Gobierno; con un número igual, no menor de 5 y mayor de 15 representantes propietarios y suplentes de los trabajadores y de los patronos que serán designados cada cuatro años.

La Dirección Técnica se integra, con un Director será - nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y por un número más o menos importante de asesores, técnicos y auxiliares.

La Dirección Técnica tiene como deber, practicar y realizar investigaciones y estudios para determinar; las - condiciones económicas general de toda la República, -- clasificar las diversas actividades de cada zona económica, el costo de la vida por familia, hacer un presupuesto para satisfacción de las primeras necesidades, - pedir a las Cámaras de Comercio, las organizaciones sindicales, las de industria, estudios de problemas económicos, estudiar los informes sugeridos por los trabajadores y patrones, sugerir la fijación de los salarios - mínimos profesionales, publicar las fluctuaciones ocurridas en los precios y repercusiones sobre el costo de la vida, y el de asesorar a las Comisiones Regionales - cuanto se lo soliciten.

Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos funcionarán en cada zona económica en que se divida el Territorio Nacional, teniendo como función; Determinar su

forma de trabajo, conocer del informe que le someta la Dirección Técnica de la Comisión Nacional, fijar los salarios mínimos generales y profesionales de su zona y someter su resolución al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional e Informar a ésta última del desarrollo de sus trabajos. "En cada zona económica autoriza la Ley la creación de Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos cuyas resoluciones no son definitivas, sino revisables por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que es la única que tiene facultad constitucional y reglamentaria para determinar definitivamente los Salarios Mínimos Generales, del Campo y Profesionales". (35)

COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE
LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS-
EMPRESAS.

Se integra con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica, debiendo ser el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos que-

(35) Op cit, TRUEBA, Página 308.

señala el Artículo 552.

La función que desempeña, es la de fijar el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores, y conocer de las objeciones que se presenten en -- contra del porcentaje a repartirse.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION.

Tiene como funciones, la de actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones, actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses, cumplimentar los exhortos y diligencias que le encomiende otras Juntas ya sean de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, recibir las demandas que le presenten, para remitirlas a la Junta Especial de la -- Jurisdicción Territorial a que éste asignada si la hubiere, o a la Junta Federales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación, funcionarán en -- forma permanente cuando así lo establezca la importan--

cia y volúmen de conflictos de trabajo, cuando no se amerite funcionará una accidental.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.

Funcionan en las Entidades Federativas, que se instalarán en los Municipios o Zonas Económicas que determine el Gobernador, tienen las mismas funciones que las Federales de Conciliación. Se integran por un Presidente, que es el inspector del trabajo y por un Representante de los Trabajadores y otro de los Patrones.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Se integra con un Representante del Gobierno y por Representantes de los Trabajadores y de los patrones, designados por Ramas de la Industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoque expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos que señala el Artículo 612. La Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales las que se integrarán con el-

Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos.

Corresponde a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los Conflictos de Trabajo que se susciten entre los trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el Artículo 600 Fracción IV, "El precepto que se comenta -- le otorga a la Junta Federal el conocimiento de todos los conflictos a que se refiere el mismo en relación -- con los Artículos 527 y 528; pero excluyendo aparentemente de su competencia el conocimiento de los conflictos laborales que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excedan de tres meses de salario, -- no obstante que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen competencia para conocer de estos asuntos de poca monta de conformidad con el Artículo 616, Fracción -- II, que les confiere tal competencia a las Juntas Espe-

ciales de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, en concordancia con lo dispuesto por el Artículo 592 y 602 de esta propia Ley". (36)

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Estas Juntas funcionan en cada una de las Entidades Federativas, conocen de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se rige e integran de la misma forma que las Federales de Conciliación y Arbitraje.

(36) Op cit, TRUEBA, Página 322.

CAPITULO IV

EL PROBLEMA DE LA AMPLIACION DE LA DEMANDA.

a) Planteamiento del problema.

De las reformas que entraron en vigor a partir del 10. de Mayo de 1980 hemos tratado de hacer un estudio de -- las modificaciones más relevantes, habiendo dejado precisado que sin duda alguna una de ellas es la que contiene el Artículo 685, que corresponde al Título Catorce del Derecho Procesal del Trabajo, y en que se faculta a la Junta a suplir la deficiente demanda que pueda presentar el trabajador a lo que varios estudiosos del Derecho Laboral han considerado ventajosa y desigual para las partes, argumentando que con dicha disposición -- convierten en Juez y Parte al Organo que debe decidir -- del conflicto, quitándole la imparcialidad que debe caracterizar a quien debe de resolver.

Entre esos estudiosos el Maestro Néstor de Buen Lozano, con relación a lo que dispone el Artículo 685 dice: -- "Que en esa disposición se impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la obligación de mejorar las demandas de -- los trabajadores, ampliando las acciones intentadas por

éstos". (37)

De tal forma que tocará analizar las nuevas disposiciones de la Ley para, que podamos considerar a nuestro -- particular punto de vista, si existe o no la posibilidad de que se amplie la demanda, su procedencia y en el caso su reglamentación.

1.- Análisis de los Artículos 685, 873 y 878 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 685

Es un Artículo que reviste gran importancia, ya que por una parte establece cuáles son los principios procesales que han de regir el Derecho Procesal del Trabajo en México, a los que nos referiremos en forma breve, en razón de ya haberlos analizado con anterioridad, así como la obligación que debe adoptar la Junta para lograr una mayor economía, concentración y sencillez en la sustentación del procedimiento. Y por otra parte contiene -- una innovación al Derecho Procesal del Trabajo, relati-

(37) Op cit, DE BUEN, Página 27.

va a la Facultad que se le confiere a la Junta para suplir la deficiente demanda que pueda presentar el trabajador cuando al admitirse la demanda, ésta note que se encuentre incompleta, en cuanto a que no reclama todas las prestaciones que de acuerdo con los hechos expuestos pudiera corresponderle.

Con relación a los principios procesales tenemos la Publicidad, que debe privar en los procedimientos laborales, en el que cualquier persona puede presenciarnos a excepción de aquéllos que vayan en contra de la moral y buenas costumbres, que deberán llevarse a puerta cerrada.

Gratuito.- No existe costas judiciales en los procedimientos laborales.

Oral.- Se pretende que los juicios laborales sean predominantemente orales, ya que sus actos procesales así lo ameritan aunque en la práctica son fundamentalmente mixtos.

"Igualdad .- Si bien este principio, no lo enuncia el Artículo 685, constituye uno de los pilares del proceso

democrático. Las partes deben tener igualdad de oportunidad para defenderse, para ofrecer y rendir pruebas, para inconformarse, para ser oídas y representar alegados. Es está la manera de alegar, sin cortapisas, imparcialmente, todos los elementos de juicio que permitirán a las Juntas emitir un fallo Justo". (38)

Instancia de Parte.- Significa que para que la Autoridad pueda intervenir en la solución del conflicto, es necesario que quien tenga interés en el mismo promueva, poniendo a funcionar la máquina jurisdiccional.

Por lo que respecta a la facultad que tiene la Junta, para suplir la deficiente demanda presentada por el trabajador; el segundo párrafo, nos dice:

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda,

(38) "LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", 5a. Edición Actualizada y Comentada, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1982, Página 594.

subsanaará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el Artículo 873 de esta Ley".

De lo anterior se desprende que contempla dos situaciones totalmente distintas, la primera una demanda incompleta y la segunda, la presentación de una demanda obscura.

Con relación a la primera, encontramos que de acuerdo por lo narrado por el actor si en los hechos que forman parte de su demanda, se desprende en forma clara que -- omitió reclamar en el Capítulo de Prestaciones el pago de alguna prestación, en ese supuesto la Junta al admitir la demanda procederá a subsanarla, esto es decir reclamando en favor del trabajador el pago de la prestación o prestaciones no reclamadas, y para que puedan -- llegar a tener procedencia es menester que, los hechos en que se ha basado la Junta para reclamar más prestaciones el pago de alguna prestación, en ese supuesto la -- Junta al admitir la demanda procederá a subsanarla, esto es decir reclamando en favor del trabajador el pago de la prestación o prestaciones no reclamadas, y para --

que puedan llegar a tener procedencia es menester que, -
los hechos en que se ha basado la Junta para reclamar -
más prestaciones se comprueben debidamente en el juicio.

Es el caso que el trabajador al narrar los hechos, en -
uno de ellos manifiesta que prestaba sus servicios de -
las 8:00 a las 20:00 P.M., de lunes a viernes, y en el -
Capítulo de prestaciones, dejó de reclamar el pago de -
horas extras es evidente que procede reclamar el pago -
de dicha prestación, por lo que de acuerdo con el segun -
do párrafo del Artículo en mención la Junta deberá te -
nerlas por reclamadas.

En base a lo anterior consideramos, que en ningún momen -
to la Junta se convierte en Juez y Parte, ya que como -
hemos dejado precisado para que pueda tener procedencia
la prestación o prestaciones reclamadas por la Junta, -
es necesario que se lleguen a probar en el transcurso -
del juicio los hechos que dieron origen a la reclama -
ción, y en ese supuesto no le puede ser imputable la --
procedencia de la prestación, a la Junta que cumplió --
con lo dispuesto por el Segundo párrafo del Artículo --

Por lo anterior no estamos de acuerdo con lo manifestado por el Doctor Baltazar Cavazos Flores en relación -- con el multicitado segundo párrafo que dice: "Pensamos que las Juntas no deben incurrir en apresuramientos --- innecesarios y que para no convertirse en Juez y Parte, deben de prevenir al propio trabajador para que sea el mismo el que subsane su demanda en el plazo de tres --- días". (39)

No obstante lo anterior, lo que si es cierto; que la -- Junta de una forma u otra al suplirle al trabajador su demanda reclama en favor de éste, una prestación no reclamada que trae como consecuencia la ampliación de la demanda, en cuanto a que le adiciona nuevas prestaciones que no habían sido reclamadas en primera instancia y a las que el demandado deberá de referirse al momento de formular su contestación, en la etapa de demanda y excepciones, previo conocimiento que le haga la Junta.

Los efectos que podría traer como consecuencia la am---pliación de la demanda, sería relativo ya que la Junta--

(39) Op cit, CAVAZOS, Página 499.

en forma oportuna y anterior a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Recepción de Pruebas, deberá de hacer del conocimiento del demandado, que ha subsanado la demanda y le dará todos los elementos para que éste pueda excepcionarse sin quedar en estado de indefensión.

Con relación a la Demanda Obscura que pueda presentar el trabajador, la Ley prevee que deberá de darle un término de tres días a efecto de que el mismo, sea quien subsane los errores u omisiones en que haya incurrido en el planteamiento de la acción que reclame, o de la forma en que sucedieron los hechos que dieron origen a las prestaciones que demande, cuestión que establece el Artículo 873 y que en su oportunidad analizaremos.

ARTICULO 873

Este Artículo al igual que el 685 contiene varias innovaciones, que hacen del Derecho Procesal del Trabajo un derecho más dinámico al señalar dentro de las veinticuatro horas siguientes a partir de la fecha de presen-

tación de la demanda, día y hora para que pueda tener - evento la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que sin duda - acaba con los juicios eternos que se podían llevar con la Ley Federal del Trabajo de 1970 en el que se aprecia el principio de concentración.

Amplió el término de la primera notificación a que se refería la Ley de 1970 de tres a diez días, en razón de que no solamente deberá de preparar el demandado la contestación que vaya a formular, sino que también tendrá que preparar las pruebas que vaya a ofrecer, para acreditar la procedencia de sus excepciones.

El último párrafo de este Artículo establece, la actitud que debe tomar en cuenta la Junta, cuando el trabajador presente una demanda obscura.

Dice: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta; en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incu--

rrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días".

De lo anterior pensamos, que la Junta tendrá que aplicar lo dispuesto por ese párrafo, cuando note que el trabajador en la exposición de su demanda se ha conducido con obscuridad, ya porque sea vago e impreciso en su reclamación, o no explique con claridad como ocurrieron los hechos en los que basa su derecho, evitando con esto que se presenten demandas oscuras en perjuicio del trabajador.

La obscuridad en que pueda incurrir el trabajador en su escrito de demanda va en razón de los hechos, mientras que la demanda incompleta tiene relación directa con las prestaciones que debieron demandarse y que se omitieron, de tal forma que podrá haber demandas incompletas y no por eso, están viciadas de obscuridad.

Estamos de acuerdo en que cuando la demanda sea oscura vaga o se ejerciten acciones contradictorias tenga que ser el actor quién la subsane, ya que en este supuesto la Junta desconocerá como ocurrieron los hechos en los-

que funda su petición, y cual sería la acción que pudie-
rá convenirle y que de subsanarla en este caso sí se con-
vertiría en Juez y Parte a la vez, ya que consideramos -
que no es congruente que juzgue quién haya decidido so-
bre las acciones a seguir, ya que la Junta al reclamar -
en favor del trabajador el pago de cualquier prestación,
se estará convirtiendo en promotor de su propia sentencia
y en consecuencia no nos cabría la mayor duda, que en el
lado que pronuncie declarará precedentes las acciones --
que adicionó.

El Doctor Néstor de Buen Lozano, en razón de lo que dis-
pone el Artículo que comentamos, en su último párrafo --
dice: "En materia civil se permite también que el Juez-
pida a la parte actora que aclare su demanda y de no ha-
cerlo, será a su riesgo. En ese sentido lo dispuesto en
el Artículo 873 de la iniciativa es impecable". (40)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado
que las acciones contradictorias que pueda ejercitar el-

(40) Op cit, DE BUEN, Página 29.

trabajador en forma simultánea, son motivo de obscuridad al señalar:

"Acciones Contradictorias, se excluyen pero no se nulifican. Cuando a una demanda laboral, le falta claridad, y nada hay que la haga menos clara, que el ejercicio simultáneo de acciones contradictorias, el deber del Juzgador es mandarla a aclarar en lo conducente, de acuerdo con el Artículo 325 del Código Federal de Procedimientos Civiles supletorio de la Ley de Trabajo, antes de la audiencia en que corresponda contestarla.

En tal virtud, si no se hizo el requerimiento mencionado, no es justo ni legal que se considere en el laudo -- que se pronuncie, que por la forma en que se ejercitaron las acciones, éstas no se nulifican sino que debe reconocerse que solamente se excluyen, y entonces resulta que se tiene por ejercitada la acción que dentro de la conducta procesal de las partes, parezca la más lógica y de cidir lo que proceda según las pruebas aportadas en relación con lo reclamado y las excepciones opuestas". (41)

Se distingue el Artículo 685, del que comentamos, en que el momento procesal oportuno que tiene la Junta para subsanar la demanda deficiente del trabajador es al momento de admitir la demanda, y la oportunidad que tiene el trabajador de subsanar su demanda cuando ésta sea vaga, obscura e imprecisa, se convierte en dos momentos, en el --

(41) Informe del Presidente de la Sala Auxiliar, Pagina-177, Año de 1969, en Informe Rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente, México 1969.

que se le dá en el auto admisorio o de radicación de la demanda y en la etapa de celebración de la audiencia de Demanda y Excepciones, a que se refiere la Fracción II- del Artículo 878.

Por todo lo anterior, consideramos que la función que desempeña el Artículo que comentamos, es la fijación de la litis, desechando la obscuridad que pueda presentar la demanda formulada por el trabajador, requiriéndolo para que la subsane en un término de tres días y que de ninguna manera podría considerarse como una oportunidad para ampliar o ejercitar acciones distintas a las ya reclamadas en primera instancia.

En los Criterios Procesales de la Ley Federal del Trabajo, Manual del Participante, editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se establece: "Cuando se trate de obscuridad o vaguedad en la demanda, la prevención que se hará al trabajador, es para el efecto de precisar los hechos motivadores de la reclamación, con la finalidad de precisar los puntos de litigios, para que en su oportunidad la Junta, en cumplimiento del principio elemental del derecho procesal que enuncia:

"Dame los hechos y yo te daré el Derecho", esté en posi
bilidad de analizar la verdad real de los hechos aconte
cidos y dictar la resolución que corresponda sin que --
 por tal motivo se pueda considerar que la resolución --
 necesariamente deba ser favorable a lo reclamado". (42)

ARTICULO 878.

Este Artículo establece el procedimiento que han de se-
 guir tanto la Junta como las partes en el desarrollo de
 la Audiencia de Demanda y Excepciones, destacando la in
sistencia que debe de adoptar la Junta para efecto de -
 proponer que las partes se concilien y lleguen a un ---
 acuerdo que ponga fin a la controversia; los criterios-
 procesales de la Ley Federal del Trabajo, editado por -
 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dispone:
 "La conciliación tiene por objeto la solución del con--
 flicto sometido a la decisión del Tribunal, pero buscan

(42) "CRITERIOS PROCESALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABA-
 JO", Manual de Participante, Tomo I, Editado por -
 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Jun-
 ta Federal de Conciliación y Arbitraje, Coordina--
 -ción Nacional Permanente de Juntas de Concilia--
 ción y Arbitraje e Instituto Nacional de Estudios-
 del Trabajo, México 1981, Pagina 20.

do una actitud razonada para dar al trabajador lo que--
justamente pudiera corresponderle". (43)

Si a pesar de la insistencia por parte de la Junta para que las partes se concilien no resulta favorable, concederá la palabra a la parte actora para que haga la exposición de su demanda, ya sea para que la ratifique o la modifique, lo anterior atento a lo que establece el Artículo que comentamos en su Fracción II.

Consideramos que para poder hacer el análisis correcto de este Artículo es necesario saber que se entiende por demanda, ratificación y modificación.

El Maestro Alberto Trueba Urbina en su Libro Intitulado Derecho Procesal del Trabajo, recoge lo que entienden - por demanda Méndez Pidal, Chiovenda y Prieto Castro respectivamente.

"Méndez Pidal.- El acto o demanda de Voluntad mediante la que se ejercita una o varias acciones procesales.

Chiovenda.- Es el acto con el cual afirmado existente -

(43) IDEM, Op cit.

una voluntad concreta de Ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste al Organó del Estado para que actúe tal voluntad.

Prieto Castro.- Define la demanda como "el acto procesal de solicitar un acto de tutela jurídica frente al demandado". (44)

En base a esas definiciones consideramos que la demanda, es la forma en que se hace valer la acción en contra del demandado, a través del Organó Jurisdiccional y que trae como consecuencia jurídica inmediata la constitución del proceso.

La Ratificación dice Pallares "Es un acto Jurídico que convalida un acto nulo, cuando la causa de la nulidad consiste en la falta de legitimación o de capacidad de la persona que lo ejecutó. La Ratificación se lleva a cabo por la persona que debió ejecutar o autorizar el acto nulo. El diccionario la define como "La acción de

(44) TRUEBA Urbina Alberto, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Tomo II, Editorial Tallares Gráficos Laguna, México 1943, Página 163.

aprobar o confirmar una cosa que se ha dicho o hecho, - sentándola como cosa cierta y de efectos jurídicos. Comprende tanto los actos hechos por un mismo como los ejecutados por otro en nuestro nombre, a los que se da por el hecho de la Ratificación un valor de cosa mandada" - tiene efectos retroactivos". (45)

Modificar en una de las versiones que el Diccionario de Uso del Español expone, es: "El hacer que una cosa sea diferente de como era", así como también, "alterar, cambiar, reformar, variar". (46) y la modificación la defi ne el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual como:

"Cambio de la estructura, naturaleza, contenido, forma, lugar, o destino de algo" como también "enmienda, co---rrección, adición". (47)

- (45) PALLARES Eduardo, "DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL", Octava Edición, Editorial Porrúa, S. A., - México 1975, Página 676.
- (46) MOLINER María, "DICCIONARIO DE USO DEL ESPAÑOL", - Tomo II, Editorial Gredos, Madrid España 1975, Página 434.
- (47) CABANELLAS Guillermo, "DICCIONARIO DE DERECHO USUAL" 12a. Edición, Revisada, Actualizada y Ampliada por - Alcalá Zamora y Castillo, Editorial Heliasta S.R.L.- Tomo II, República Argentina 1979, Página 438.

Una vez que hemos dejado precisado, lo que debe entenderse por demanda, ratificación y modificación, veamos lo que establece el Segundo párrafo del Artículo que comentamos:

"El actor expondrá su demanda, ratificándola-precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo hga en ese momento".

De dicha disposición se desprende que el trabajador, tiene la posibilidad de ratificar su escrito de demanda o de poder modificarlo; en el primer caso y de acuerdo -- con lo que señala, Pallares, el actor procederá a darle todo valor jurídico a su escrito de demanda por estar -- de acuerdo con su texto, acto continuo el demandado deberá de producir su contestación a la demanda, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, ya sea negándolos, afirmándolo o explicando como tu vieron lugar y debiendo de correrle traslado al trabajador de dicho escrito.

Con relación a una de las versiones que dá el Dicciona-

rio de la palabra modificar esta implica. "El hacer -- que una cosa sea diferente de como era" o también "Alterar, cambiar, reformar y variar", por lo que si el trabajador una vez que el Presidente de la Junta le dá el uso de la palabra decide modificar su demanda, tendrá - una enorme amplitud de acción, pudiendo exponer ante la Junta que ya no demanda las prestaciones que en un principio reclamó, procediendo a cambiar aquéllas por otras diferentes; ampliando las prestaciones exigidas, presentando nuevos hechos o dando versiones diferentes de como ocurrieron, de tal forma que si el trabajador realiza cualquiera de esos supuestos, cambiaría en forma radical, la sustantación del procedimiento habiendo en todo caso, el ejercicio de una nueva y diferente acción a la ejercitada en primer instancia, a la que el demandado deberá de contestar en el acto de acuerdo con el texto del Artículo en mención.

Hay que tomar en cuenta que a la Etapa de Demanda y Excepciones, el demandado irá preparando con relación al escrito inicial de demanda, de la cual en forma previale ha corrido traslado, más no así podrá ir preparado - a la modificación que le pudierá hacer el actor a su de

manda, y no cabe duda que tal cuestión lo puede colocar en un estado de incertidumbre y tal vez hasta de indefensión, al obligársele a formular una contestación, de una cuestión de la cual no había tenido conocimiento ya que no le había sido notificada, pudiéndose violar en su perjuicio la garantía de audiencia.

La notificación dice el Maestro Alberto Trueba Urbina:- "Es, por lo tanto, el primer acto procesal que tiende al cumplimiento de la garantía de audiencia y, al mismo tiempo, un medio de impulso procesal, para el desarrollo y efectividad del proceso". (48)

Y como si lo anterior fuera poco, la Fracción VIII del Artículo en mención, establece que al concluir el período de demanda y excepciones se pasará inmediatamente al al de ofrecimiento de admisión de pruebas, acabando con esto de pararle perjuicio al demandado.

En mérito de lo anterior y tomando en cuenta que este Artículo presupone la posibilidad para que el actor pueda ampliar su demanda, o ejercita nuevas o diferentes -

(48) Op cit, TRUEBA, Página 275.

acciones a las ejercitadas en primera instancia, deberá establecerse en las reformas una reglamentación especial a tal cuestión en el caso de que se presentará; como en forma atinada lo reglamentaba el Artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

ARTICULO 753.- La audiencia a que se refiere el Artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

FRACCION IV.- El actor expondrá su demanda -- precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones. En ésta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones.

O en su defecto deberá de uniformarse el criterio tanto en la Junta Local como en la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de que cuando el actor cambie radicalmente la sustanciación del procedimiento, ya sea -- porque modificó su demanda ejercitando nuevas o distintas acciones a las ejercitadas en su escrito inicial, - de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 17 con relación a la fracción VII del Artículo 878 de la Ley de la Materia, le concedan al demandado la misma opción que - tiene el actor cuando ha sido reconvenido, ya sea para que conteste en el acto la modificación ó a solicitud - del mismo, la Junta le suspenda la audiencia; y de esa forma no viole en su perjuicio alguna de sus garantías.

No nos cabría la mayor duda, que de poder llevarse a -- cabo tal solución acabaría con la tesis que sustentan - varios autores estudiosos del Derecho Laboral como el - Doctor Néstor de Buen Lozano que dice con relación a la modificación de la demanda o ejercito de nuevas o distin- tas acciones lo siguiente: "En esa posibilidad parece que pudiera afectarse la garantía de debido proceso legal que consigna el Artículo 14 Constitucional ya que - faltando el previo emplazamiento se obliga a contestar-

una demanda distinta, sin haber corrido los diez días - que como mínimo deben transcurrir entre la notificación de la demanda y la audiencia inicial. En realidad constituye una regla esencial del procedimiento el conocer de antemano y con tiempo suficiente las reclamaciones.

Yo estoy seguro que, desde esa perspectiva, las nuevas reglas puedan ser impugnadas de anticonstitucional". (48)

De igual forma el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca dice: "Por lo que se refiere a la antigua Fracción IV del Artículo 753 de la Ley de 1970, la Ley señalaba que la Junta citaría a una nueva audiencia para que el demandado tuviera la oportunidad de contestar acerca de las nuevas acciones ejercitadas por el trabajador, en tanto que el Artículo que se comenta aún la Fracción II faculta al trabajador a modificar la demanda, ello no obstante el demandado tiene que dar respuesta inmediata sin ninguna oportunidad de tiempo para estudiar la modificación respectiva. Esto constituye una falta-

(49) Op cit, DE BUEN, Páginas 93 y 94.

tes analizado fijar la Litis en la forma más precisa posible para lo cual se otorga a la Junta la facultad de subsanar la demanda incompleta, o en su caso la posibilidad de requerir al actor a fin de que precise o aclare la demanda que sea obscura o vaga". (51)

Por lo que concluimos que el Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, en estricto Derecho se trata de una Litis-Cerrada, si tomamos en cuenta, lo que entiende por tal el Maestro Eduardo Pallares: "Litis Cerrada.- Se entiende por tal aquella que no puede ser modificada por las partes después de que la hayan fijado en los escritos de demanda, contestación, réplica y dúplica. Nuestro Código la ha establecido en el Artículo 34 que previene: "Intentada la acción y fijados los puntos cuestionados, no podrá alterarse, salvo en los casos en que la Ley lo permite. "Se puede hacer en los casos mencionados en el vocablo anterior". (52)

(51) Op cit, "CRITERIOS PROCESALES DE LA LEY FEDERAL -- DEL TRABAJO", Página 20.

(52) Op cit, PALLARES, Página 542.

b).- DIFERENCIA ENTRE NUEVAS Y DISTINTAS ACCIONES.

El Artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 - que tuvo vigencia hasta antes del 10. de Mayo de 1980, - fecha en la que entró en vigor la Reforma Procesal del Derecho del Trabajo Mexicano, establecía que en la etapa de Demanda y Excepciones el actor podía al exponer su demanda, ejercitar acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, marcando con esto -- una diferencia entre ambas acciones, la que en ninguno de sus preceptos estableció, por tanto el objetivo que perseguimos en el desarrollo de este trabajo es el de - llegar a diferenciarlas porque pensamos que si las hay, máxime que al facultar la Ley de 1980 al actor en el Artículo 878 a modificar su demanda llegando al extremo - de poder ejercitar acciones nuevas o distintas de acuerdo con la conclusión que hemos llegado al analizar ese Artículo, vuelve a tener relevancia su estudio.

1.- CONCEPTO DE NUEVAS Y DISTINTAS ACCIONES.

En efecto al hacer el análisis del Artículo 878 de la -

Nueva Ley Federal del Trabajo, llegamos a la conclusión que el actor puede ejercitar nuevas o distintas acciones, tomando en cuenta la facultad que tiene para modificar su demanda, razón por la cual resulta importante en el desarrollo de este trabajo, saber que debe entenderse por una acción nueva y una distinta; a nuestro particular punto de vista, ya que al haber hecho una búsqueda sobre ese tema nos dimos cuenta que no hay nada escrito.

Acción nueva, es aquella que ha sido ejercitada por primera vez y que nunca antes se había tenido conocimiento de ella, y que por su ejercicio extingue la ya existente.

La acción distinta, es aquella que una vez que ha sido ejercitada, no se contrapone con la existente llegando a tener procedencia ambas.

CARACTERISTICAS DE NUEVAS Y DISTINTAS ACCIONES.

De acuerdo con los conceptos que hemos dado con relación a la acción Nueva y Distinta tenemos como caracte-

rística de la primera, que por el ejercicio de ésta, -- se extingue la ya existente; el actor en un principio - ejercitó la acción de indemnización, y en la etapa de - Demanda y Excepciones la cambia por la de reinstalación es sin duda una acción Nueva de la que nunca antes se - había tenido conocimiento y extingue la de indemniza--- ción.

Y en las acciones distintas, tanto la ejercitada como - la ya existente guardan íntima relación llegando a te- - ner procedencia ambas; el actor ejercita en primer ins- - tancia la acción de indemnización, y en la etapa de de- - manda y excepciones reclama el pago de la Prima de Anti- - guedad, de lo que resulta que no extingue a la existen- - te como resulta con la acción nueva.

c.- LA AMPLIACION Y OTRAS FIGURAS
PROCESALES AFINES.

De acuerdo con una de las versiones que dá el Dicciona- - rio Larousse, de la palabra afin, significa; "Próximo, - contiguo", (53) por lo que podemos decir que la amplia--

(53) Ramón García Pelayo y Gross, Pequeño Larousse Ilus- - trado, Ediciones Larousse, México 1980, Pagina 28.

ción guarda afinidad con varias figuras procesales como la aclaración, reconvención, modificación, no porque -- sean iguales sino porque tienen gran proximidad unas de otras y llegar a tener una vinculación por el momento - en que se presentan; que podría ser en el caso concreto en la etapa de Demanda y Excepciones, y para efecto de que no se llegue a confundir la figura de la ampliación trataremos de diferenciarla de las demás.

1.- ACLARACION DE LA DEMANDA.

Si la Junta nota al momento de admitir la demanda, que el trabajador en su exposición se condujo con obscuridad ya sea porque fué vago e impreciso en su reclamación, o no explique con claridad como ocurrieron los hechos en los que funda su derecho, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 873 segundo párrafo, deberá de prevenirlo para que en un término de 3 días sea él mismo quien subsane su demanda y proceda a aclararla. Esto es decir que deberá de brindarle la oportunidad al trabajador para que explique o exprese con mayor sencillez, que es lo que demanda o como ocurrieron los hechos que relata, para efecto de que la Junta sepa cuál-

les son los puntos de Litigio y en cumplimiento del principio "dame los hechos y yo te daré el derecho" puede -- analizar la verdad real de los hechos suscitados y pueda emitir una justa resolución.

El término que refiere el Artículo 873, no resulta fatal ya que en última instancia en los términos del Artículo-873 Fracción II, la Junta estará obligada a prevenirlo -- por segunda vez para que subsane la obscuridad con la -- que se ha conducido.

Podemos decir que la aclaración de la Demanda va en función de los hechos mientras que la ampliación lo es en -- función de lo que se reclama (prestaciones).

2.- AMPLIACION DE LA DEMANDA.

Dice Guillermo Cabanellas, la ampliación de la demanda -- es la "Petición Judicial y escrito que se concreta, por los cuáles el demandante reclama más derechos, bienes o dinero, por la misma causa expuesta en la demanda ini--- cial, o por otra distinta, contra el mismo demandado; y siempre que la substantación de ambas pretensiones pueda

realizarse simultáneamente ante el mismo juzgado". (54)

De esa definición, se desprende que la ampliación va en función de lo que se reclama, ya que expresa Cabanellas que es la petición o escrito mediante el cual el demandante se concreta a reclamar más derechos, bienes o dinero, y con lo cual estamos de acuerdo, ya que cuando hicimos el análisis del Artículo 685 dejamos precisado que si el actor presenta una demanda deficiente en cuanto a que no reclama todo lo que pudiere corresponderle de acuerdo con la acción intentada o los hechos que narra, la Junta deberá de subsanarla, procediendo a reclamar en su favor aquéllas prestaciones que hubiera omitido y para que puedan tener procedencia, deberá el actor probar los hechos en que funda su petición. De una forma u otra la Junta al momento de reclamar en favor del actor, el pago de prestaciones omitidas, lo que ésta haciendo es ampliar dicha demanda si es que por ampliar entendemos lo que dice el Diccionario de Uso del Español al definirla como "añadir algo a una cosa, (55)-

(54) Op cit, CAVANELLAS, Página 280 y 281.

(55) Op cit MOLINER, Página 170.

de tal suerte que estará añadiendo, adicionando una ---
prestación que nunca antes había sido reclamada.

Al haber reclamado esa prestación, la Junta estará pro-
duciendo una alteración en la demanda, en cuanto que --
ésta introduciendo acciones nuevas o distintas que no--
habían sido demandadas, trayendo como consecuencia en -
su caso la modificación de la demanda.

3.- RECONVENCION Y AMPLIACION EN LA RECONVENCION.

La figura de la reconvención la encontramos reglamenta-
da en la Fracción VII del Artículo 878, al establecer:

"Si el demandado reconviene al actor, éste --
procederá a contestar de inmediato, o bien, -
a solicitud del mismo, la Junta acordará la -
suspensión de la audiencia, señalando para su
continuación una fecha dentro de los cinco --
días siguientes".

Lo anterior puede ocurrir ya que el demandado al momen-
to de contestar la demanda, puede ser que tenga a su --
vez una reclamación que presentar en contra del actor, --
como puede ser el pago de herramientas, el cobro de un-
préstamo etc., en cuyo caso se hablará de la existencia

de la Reconvención; que se caracteriza porque el demandado se convierte en actor y el actor en demandado.

Pallares dice: "La reconvención es la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda". (56)

El Maestro Alberto Trueba dice: "La reconvención se considera como una demanda contraria formulada por el demandado contra el demandante en el mismo proceso incoado por éste". (57)

De lo anterior se deduce que la reconvención, estará siempre sujeta a la existencia de un procedimiento previo y deberá hacerse valer al momento de contestar la demanda.

Manresa dice sobre la Reconvención, que se llama también mutua petición "por razón de que ambas partes se demandan mutuamente en un mismo juicio, tanto que cada una de ellas reúne el doble carácter de actor y demandado". (58)

(56) **PALLARES** Eduardo, "DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL-CIVIL", Octava Edición, Editorial Porrúa, S. A., -- México 1975, Página 680.

(57) Op cit, **TRUEBA**, Pagina 181.

(58) Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil Española, Tomo III, Página 117.

Si el demandado al contestar la demanda, reconviene al actor, estará oponiendo una defensa que trae consigo la creación de una nueva acción, y que de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que a falta de disposición expresa en la Constitución en esta Ley o sus Reglamentos, se tomarán en cuenta las disposiciones que regulen casos semejantes, deberá regirse por el mismo procedimiento que cuando el actor presenta su demanda, debiendo la Junta de abrir la etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones por lo que hace a la reconvención y como en esa figura se invierten los papeles, de actor en demandado y demandado en actor, éste último podrá en la etapa de Demanda y Excepciones, modificar su reconvención como lo hace el actor en lo principal con su demanda, y de esa forma procederá a ampliarla, y para que procediera tal cuestión deberá de tomarse en cuenta el principio de igualdad de las partes en su proceso.

Independientemente de lo anterior consideramos injusto ya que el trabajador presentará su demanda con el ánimo de que la Junta le haga justicia y le dicte un laudo en

el que condene al patrón a que lo reinstalen o indemnicen mediante el pago de una cantidad y que de tener procedencia la reconvención y más aún la ampliación deberá en vez de recibir una cantidad cubrirsele al Patrón.

Cabe hacer notar que cuando el demandado reconvenga al actor, éste último podrá contestar en el acto o solicitar a la Junta, le de un término para que se refiera en fecha próxima a la reconvención.

4.- MODIFICACION DE LA DEMANDA.

Ya vimos que la palabra modificar, implica una enorme amplitud de acción para el trabajador, ya que podrá variar su escrito de demanda en la etapa de Demanda y Excepciones, cambiando las acciones ejercitadas, ampliándolas, presentando nuevos hechos o dando versiones diferentes de como ocurrieron, lo que sin duda traerá como consecuencia un desequilibrio procesal, ya que de ocurrir tal cuestión, el demandado deberá de proceder a contestar en el acto dicha modificación sin haberla podido estudiar con anticipación y que hasta podría ser violatorio de ciertas garantías individuales; pero tam-

bien dejamos precisado que esa no fué la intención del Legislador al permitirle al actor tanta amplitud de acción, sino que pensamos que usó de más el término modificación y esto lo corroboramos con lo anotado en los -
apuntamientos para una Teoría y Previsión Social que establece: "Por tanto, la Fracción II del Artículo 878 -
se refiere exclusivamente a la última oportunidad que -
se dá al trabajador para precisar los hechos que moti--
van su demanda y para precisar los puntos petitorios de la misma, pero tal disposición de ninguna manera significa que el actor pueda, como antes de la reforma a la Ley, variar las acciones ejercitadas y diversificar las prestaciones que se reclaman". (59)

5.- EL PRINCIPIO DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA.

Del análisis que hemos hecho de las Reformas Procesales a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor a --
partir del 1o. de Mayo de 1980, hemos llegado a la conclusión que una de las más relevantes para el Derecho -
Procesal Mexicano, es sin duda alguna la introducción -

(59) CERVANTES CAMPOS Pedro, "APUNTAMIENTOS PARA UNA --
TEORIA DEL PROCESO LABORAL", Editado por la Secretaría del Trabajo Y Previsión Social, Dirección General de Asuntos Jurídicos e Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México 1981, Página 44.

del Principio de la Suplencia de la queja que se encuentra reglamentada en los Artículos 685 y 783 en su Segundo párrafo respectivamente, al encargar a la Junta que cuando note que la demanda que presente el trabajador, sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley y la acción intentada pueda corresponderle esto es decir reclame en su favor las prestaciones omitidas, que de acuerdo con los hechos expuestos se desprendan, así como cuando de la exposición de sus hechos se desprenda que es vago u obscura o ejercite acciones contradictorias, lo prevengan para que en el término de tres días sea el mismo -- quien subsane; ha tenido una gran crítica por varios estudiosos del Derecho, en el sentido que al suplir la deficiencia en que ha incurrido el trabajador, la Junta -- se está convirtiendo en Juez y Parte, perdiendo desde -- luego la imparcialidad que debe imperar a quien le corresponde juzgar, a lo que no hemos referido dejando -- precisado que la Junta no se convierte en Juez y Parte -- ya que en el primer caso, (demanda incompleta) la Junta procederá a tener por reclamadas las prestaciones omitidas por el trabajador y que se desprendan de los hechos

expuestos, en tal virtud si se llegan a demostrar en -- juicio los hechos que tomó en cuenta la Junta para ha-- cer más reclamaciones, de ninguna manera le pueden ser imputables y por lo tanto no se convierte en parte: En el segundo caso (demanda obscura o vaga) la Junta ni si quiera subsana sino por el contrario concede un término al actor para que sea éste quien precise cual acción es la que reclama y aclare como ocurrieron los hechos en -- que se funda su petición, por lo que no estamos de acuerdo en el caso concreto con el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca con relación a la Suplencia de Queja que dice: "De la simple lectura de los dos ordenamientos legales, de rango Constitucional, deducimos que el Organo Jurisdiccional es siempre Juez, es decir, administra -- justicia con los elementos aportados por las partes. -- La reforma convierte al Juez en parte en el Proceso, -- con lo cual entra en pugna con el espíritu que alentó a quiénes nos dieron nuestra constitución de 1917". (60)

La adición que hizo el Legislador a la Ley Federal del -

(60) Op cit, RAMIREZ, Página 220.

Trabajo, al introducir la Suplencia de la Queja, a nuestro parecer pensamos que trató de proteger al trabajador que es la parte económicamente más débil en cuanto que no cuenta con los recursos pecuniarios y en ocasiones con la asistencia jurídica idónea, afirmado con esto que el Derecho Mexicano del Trabajo es tutelar de -- los derechos de los trabajadores.

6.- DIFERENCIA ENTRE UNA DEMANDA OSCURA
Y UNA DEMANDA INCOMPLETA.

Al establecer la Ley Federal del Trabajo dos procedi--- mientos a seguir en los supuestos de Demandas Incompletas y Obscuras regulados en los Artículos 685 y 873 respectivamente, desde ese momento esta considerando que -- son diferentes entre sí, y en efecto lo son, ya que la demanda incompleta como lo prevee el citado Artículo -- 685, es aquélla en que se omitió reclamar todas las -- prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada conforme a los hechos expuestos, y que -- la Junta deberá de complementar única y exclusivamente -- atendiendo a lo expuesto por el trabajador en sus he--- chos y la obscura es aquélla que adolece de claridad --

los hechos que se narran y que la hace incomprensible, - por haberse conducido con vaguedad el trabajador al reclamar los hechos, en los que pretende apoyar su derecho, o por incurrir en ambigüedades al ejercitar en forma simultánea el ejercicio de acciones contradictorias, de tal suerte que en ese orden de ideas consideramos -- que en la prestación de una demanda incompleta, la Junta deberá subsanar lo relativo a la acción que se intenta y las prestaciones que se reclamen y la demanda obscura irá en función de los hechos narrados, es decir, - a su esclarecimiento por conducto del propio actor, ya que éstos no pueden ser corregidos por el Organo Jurisprudencial, porque se convertiría en Juez y Parte.

C O N C L U S I O N E S

- 1.- La ampliación es el ejercicio de nuevas y distintas acciones, respecto de las que se ejercitaron en el escrito de demanda, es decir es una nueva pretensión que no se ejercitó en la demanda original.
- 2.- Deben distinguirse de acuerdo a nuestro Derecho Procesal Laboral dos figuras que teniendo puntos de referencia semejantes en el fondo resultan distintas, a saber: La ampliación y la aclaración de la demanda. La primera refierese al ejercicio de nuevas o distintas acciones, la segunda a la actividad de las partes tendientes a precisar lo pretendido, y el objeto de ambas es también distinto, en tanto que la ampliación pretende reclamar algo a que se tiene derecho y no se reclamó originalmente, la segunda pretende evitar la obscuridad de lo reclamado.
- 3.- En el Derecho Laboral Positivo Mexicano, se contempló la figura jurídica de la ampliación de la demanda, utilizando el sistema de la Suplencia de la Queja que funciona mediante el requerimiento por parte

de la Autoridad y bien el ejercicio de la acción -- por la propia Autoridad a nombre del trabajador.

4.- Deben conceptuarse como términos y figuras distintas el de la ampliación y la suplencia de la queja, aunque en algún punto pudieran coincidir según se puede apreciar en diversa conclusión, pero esencialmente la suplencia de la queja se refiere al auxilio que la Autoridad debe prestar a los trabajadores -- bien sea para el ejercicio de nuevas o distintas acciones o bien para aclarar la demanda, en tanto la ampliación puede llevarse a cabo por medio de la suplencia de la queja pero no es el único medio dado que el trabajador pudiera directamente ampliar la demanda sin el auxilio de las Autoridades.

5.- El patrón tiene el derecho de ampliar su demanda -- cuando ésta resulta del ejercicio de la reconven--- ción o contrademanda, pero únicamente tendrá la vía que hemos denominado directa pues no podría ser --- auxiliado por las Autoridades.

6.- La suplencia de la queja se limita a la aclaración-

o suplencia de la demanda, no puede tener el alcance de utilizar un razonamiento jurídico en vía de alegato debido a que el momento oportuno para que se supla la deficiencia de la queja por las Autoridades no va más allá de la demanda, Vgr: Si la excepción de fondo expuesta por el patrón está prescrita, la Junta de oficio no puede hacerla valer a nombre del trabajador.

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

BALTAZAR Cavazos Flores, "NUEVA LEY DEL TRABAJO", 10a.- Edición, Editorial Trillas, 1981.

BERMUDEZ Cisneros M., "LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO - DEL TRABAJO", 1a. Edición Editorial Cárdenas, Editor -- y Distribuidor, México 1970.

CABANELLAS Guillermo, "DICCIONARIO DE DERECHO USUAL", - 12a. Edición, Revisado Actualizado y Ampliado por Alcalá Zamora y Castillo, Tomo II, Editorial Heliasta, ---- S.R.L., República Argentina 1979.

CABANELLAS Guillermo, "INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL", volumen I, Editorial Bibliográfica Omega.

CASTORENA J. Jesús, "MANUAL DEL DERECHO OBRERO", Sexta- Edición, Editorial Fuentes Impresoras, S. A., México.

CERVANTES Campos Pedro, "APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORIA- DEL PROCESO LABORAL", Editado por la S.T.P.S., Direc--- ción General de Asuntos Jurídicos e Instituto Nacional- de Estudios del Trabajo, México 1981.

DE BUEN Lozano Néstor, "DERECHO DEL TRABAJO", Tomo I, - Editorial Porrúa, México 1979.

DE BUEN Lozano Néstor, "LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL" Editorial Porrúa, S. A., México 1980.

DE LA CUEVA Mario, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Tomo I, Editorial Porrúa, México 1980.

DE LA CUEVA Mario, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Tomo II, 2a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1980.

DE LITALA Luigi, "DIRITTO PROCESSUALE DEL LAVORO", Tomo I, Buenos Aires, Torino 1933.

GARCIA Pelayo Ramón y Gross, "PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO", Edición Larousse, México 1980.

GUERRERO Euquerio, "MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO", Un décima Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1980.

JAEGER Nicola, "CORSO DI PROCESSUALE DEL LAVORO", Padova, 1936.

MENDEZ Pidal Juan, "DERECHO PROCESAL SOCIAL", Madrid -- 1947.

MOLINER María, "DICCIONARIO DE USO DEL ESPAÑOL", Tomo II, Editorial Gredos, Madrid España 1975.

PALLARES Eduardo, "DICCIONARIO DEL DERECHO PROCESAL CIVIL", 8a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1975.

PORRAS y López Armando, "DERECHO PROCESAL DE TRABAJO", - Editorial Textos Universitarios, S. A., 1971.

PORRAS y López Armando, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Textos Universitarios, S. A., México 1971.

TAPIA Aranda Enrique, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", - Sexta Edición, Editorial Veluz, S. A., México 1978.

TRUEBA Urbina Alberto, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", -
Tomo I, México 1941.

TRUEBA Urbina Alberto, "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRA-
BAJO", 5a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México ---
1980.

TRUEBA Urbina Alberto, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", -
Tomo II, Editorial Talleres Gráficos Laguna, México ---
1943.

REVISTAS

Proyecto de Ley Federal del Trabajo, formulado por la -
Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo aprobado --
por el Presidente de la República, Edición Oficial, ---
México 1931.

Diario de Debates de la Cámara de Diputados, Año I.T.I-
No. 53, Diciembre 21 de 1979.

Informe del Presidente de la Secretaría Auxiliar, Año -
1969, en informe rendido a la Suprema Corte de Justicia
de la Nación por su Presidente, México 1969.

Criterios Procesales de la Ley Federal del Trabajo, Ma-
nual del Participante, Tomo I Editado por la Secretaría
del Trabajo y Previsión Social, Junta Federal de Conci-
liación y Arbitraje, Coordinación Nacional Permanente -
de Juntas de Conciliación y Arbitraje e Instituto Nacio
nal de Estudios de Trabajo, México 1981.

Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil Española,-
Tomo III.

Constitución y Reformas, Querétaro de Arteaga, a 13 de
Enero de 1917.

LEGISLACION

Ley Federal del Trabajo de 1970, 43a. Edición, Editorial Porrúa, México 1980, Comentada Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales, 1a. Edición, Editorial Esfinge 1970, Comentada Lic. Juan B. Climent.

Ley Federal del Trabajo de 1970, 44a., Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1980, Comentada Alberto Trueba Barrera.

Ley Federal del Trabajo, 5a. Edición, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1982.