



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"A R A G O N"

LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA
DEMANDA Y EL TRIBUNAL FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROCIO JIMENEZ TREJO

México, D. F.

1987



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.

DER 430

1907

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY

"HE PEDIDO Y SE ME HA DADO;
HE BUSCADO Y HALLADO;
HE LLAMADO Y SE ME HA ABIERTO."

A:

JULIETA I. TREJO DE JIMENEZ.

PORQUE HAS METIDO TU MANO
Y RECONOCIDO LA HENDIDURA
DE LOS CLAVOS, DE ELLO
TU FORTALEZA, FIRME APOYO.

A:

MANUEL GAMBOA BOLAÑOS.

PORQUE AMAS LA JUSTICIA,
CON LA SENCILLEZ DE TU CORAZON;
Y ABRES TU LIBERAL MANO,
SIENDO SOMBRA EN EL DIA
Y LUZ EN LA OSCURIDAD.

A:

LIC. JOSE LUIS MENDOZA MONTIEL.

POR DONAR LO QUE MAS VALIOSO LE ES;
Y LA ENSEÑANZA DE SU PALABRA QUE ILUSTRA;
SIN DEJAR QUE LOS PIES DE QUIEN LE ESCUCHA,
RESBALEN.

I N D I C E.

LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA Y EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

	Pag.
CAPITULO I	
<u>FUENTES E INTERPRETACION DEL DERECHO LABORAL.</u>	
A) Fuentes Formales y Reales del Derecho Laboral.	
1.- Las Fuentes en el Derecho.	1
2.- La Jerarquía de las Normas del Derecho.	3
3.- Las Fuentes del Derecho del Trabajo.	4
4.- Jerarquía de las Normas del Derecho Laboral.	13
B) La Justicia y la Equidad.	15
1.- Definición tradicional de Justicia.	16
2.- La Equidad.	29
C) Interpretación del Derecho en Materia Laboral.	
1.- Interpretación de la Ley.	30
2.- Interpretación en Materia Laboral.	32
D) Principios y Limitaciones del Derecho del Trabajo.	
1.- Principios del Derecho del Trabajo.	35
2.- Limitaciones del Derecho del Trabajo.	44
CAPITULO II	
<u>ORGANISMOS DE JURISDICCION LABORAL.</u>	
A) Diversas Clases de Jurisdicción.	48
1.- Conceptos de diversos autores de Juris- dicción.	50
2.- Jurisdicción Constitucional.	55
3.- La Competencia.	61

	Pag.
B) Los Tribunales de Trabajo	64
1.- Los Tribunales de Derecho Social de Trabajo.	65
2.- La Naturaleza de los Organismos de Jurisdicción Laboral.	67
C) El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su Jurisdicción y Competencia.	
1.- Inclusión del Apartado "B" en el artículo 123 Constitucional.	73
2.- Jurisdicción del Tribunal.	81
3.- Competencia del Tribunal.	82

CAPITULO III

APLICACION DE LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR.

A) Concepto de Suplencia de la Deficiencia.	87
B) Presentación de la Demanda y Audiencia de Conciliación.	93
1.- Audiencia de Conciliación.	101
2.- La Conciliación en el Derecho Laboral.	103
C) Etapa de Demanda y Excepciones.	105
1.- El Procedimiento ante el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	111
D) Problemas JurídicosPrácticos de la Aplicación de la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador en el Procedimiento Laboral Burocrático.	116
CONCLUSIONES.	147
BIBLIOGRAFIA.	150

INTRODUCCION

La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador es un principio obligatorio para los Tribunales Laborales, sin embargo nos guía como fundamental preocupación al abordar dicho tema, el que en la práctica Jurídica Laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se omite aplicarlo, se ignoran sus finalidades o bien, tomándolo como estandarte para una causa (noble sin duda) se cometan en su nombre injusticias, tanto para el trabajador-actor quien precisamente es el beneficiario de tal figura jurídica, como para el demandado, en tal virtud se pretende poner de manifiesto algunos problemas que surgen de su aplicación así como de la interpretación de otras normas del Derecho del Trabajo.

El desarrollo de este trabajo se inicia con las fuentes del Derecho Laboral, sus principios y limitaciones, por considerar que se encuentran íntimamente relacionados con la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, principio que surge como consecuencia de la desigualdad existente en el proceso laboral, y que plasmado como reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1980, levantó infinidad de contradictorios comentarios, pero que aplicado correctamente cumple con su función social, la cual se consagra en el artículo 123 Constitucional, precepto que ha partido de la vida real del hombre, ésto es de sus necesidades, carencias, anhelos y en particular del trabajador en nuestra sociedad; y que de igual manera inspira la idea de Justicia Social, la cual tiene como función tutelar los derechos de los trabajadores, así como corregir injusticias originadas en el pasado que subsisten actualmente. Este primer capítulo abarca también el tema de la equidad y el de la interpretación de las normas laborales, teniendo como objeto, señalar las finalidades de las normas así como el hecho de que no obstante siendo justas en su ge-

neralidad, aplicadas a un determinado caso concreto pueden resultar injustas, en consecuencia debe manifestarse de manera latente la equidad ya que su función será corregir dichas injusticias.

El segundo capítulo se intitula "Organismos de Jurisdicción Laboral". En el cual se mencionan las diversas clases de Jurisdicción; los Tribunales de Trabajo y finalmente la evolución, jurisdicción, competencia y organización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el capítulo tercero, nos referimos al concepto de la figura jurídica denominada La Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador, los momentos procesales en que opera, así como los problemas que se presentan en su aplicación en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ejemplificando con juicios tramitados ante el mismo, las interpretaciones erróneas tanto de dicha Institución como de otras normas laborales, en que ha incurrido el citado Tribunal. No se trata por tando de señalar errores de "individuos" sino de mostrar los problemas y evitar el alejamiento de la certeza jurídica que debe prevalecer el ejercicio de la jurisdicción laboral.

Los problemas podrían catalogarse como graves, sin embargo estimamos que la solución puede ser sencilla de acuerdo a las conclusiones que nos permitimos formular las cuales se someten como todo el presente trabajo, a la consideración del Honorable Jurado que habrá de examinarlo.

A) FUENTES FORMALES Y REALES DEL DERECHO
LABORAL

1.- LAS FUENTES EN EL DERECHO.

Partiendo de la definición que el maestro Villoro Toranzo da al Derecho como "un sistema racional de normas de conducta, - declaradas obligatorias por la Autoridad, por considerarlas - - justas a los problemas surgidos de la realidad histórica" (1) - surgen un sin fin de interrogantes que entre otras son: ¿Como - nace el derecho? ¿Qué es una norma?, las respuestas a dichas -- preguntas nos las da la doctrina de las fuentes materiales y -- formales que en principio explican el nacimiento del verdadero Derecho Positivo y decimos verdadero Derecho porque para que -- exista deben darse dos factores: La autoridad o voluntad del -- legislador y el acatamiento de los súbditos.

Al ser el derecho un conjunto de normas, y éstas el eje - en el cual gira el primero, su origen, naturaleza, importancia y orden corresponde dilucidarlo a las fuentes.

DEFINICION DE FUENTE.

La palabra fuente denota el origen o principio de algo, - deriva del latín-fons, fontus: que significa el manantial de -- agua que brota de la tierra.

En el derecho dicha acepción se utiliza de manera metafó- rica, si se comprende que la fuente es el lugar donde nacen las aguas del río, jurídicamente es el origen del propio Derecho, - por lo tanto las fuentes entendidas en este sentido, explican - los procesos de creación de las normas, los elementos del conte- nido de las mismas, y el lugar en el cuál hay que buscar al - - Derecho.

(1) Miguel Villoro Toranzo.- Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa Hnos. Cuarta Edición, Méx. 1980. pág. 151.

JURIDICAMENTE HAY QUE DISTINGUIR TRES
CLASES DE FUENTES:

- a) Materiales o reales: El conjunto de elementos que - - determinan el contenido de las normas.
- b) Formales: La forma como se crean las normas.
- c) Históricas: Los documentos, libros, escritos, tratados periódicos, etc.

a) FUENTES MATERIALES.

El contenido de las normas jurídicas, nos lo dan las fuentes materiales o reales, que se puedan reducir a dos:

- 1.- "Ideales de Justicia". Se conoce por medio de la - - razón.
- 2.- "Circunstancias Históricas". Relacionada con la experiencia, y son las realidades que envuelven al hombre, tanto físicas como morales.

Ambas fuentes constituyen la realidad jurídica, o de otra manera, son las realidades que interesan al jurista; tales ideales y circunstancias deben ser conocidas por el legislador al - crear por medio de los procesos previos y obligatorios la norma, de no ser así se apartaría de la realidad jurídica, y al res- - pecto, esta realidad son los aspectos morales, económicos, psi-- cológicos, sociales, etc., que rodean al individuo y en el cual se desenvuelven, así como, el ámbito de una sociedad, dicha fiso nomía es la misma que interesa a los especialistas en otras ma-- terias por ejemplo, la Sociología y Psicología, no obstante, de ser la misma realidad, toma un carácter diferente según el enfo- que y materia de estudio, es decir, el especialista o científico toma todo aquello que le interesa de conformidad con su especia- lización y el objeto formal de su ciencia.

Se habla de realidad jurídica, porque, aunque es la misma

realidad circundante, es decir la que también interesa a otras ciencias, (las cuales de ninguna manera deberán ser ignoradas), esa misma realidad va a ser ordenada desde el punto de vista - - jurídico, es decir, acorde a la "Justicia".

b) FUENTES FORMALES.

Como ya ha quedado precisado las fuentes formales son procesos de creación de "normas jurídicas" y éstas a su vez son - - los preceptos que contienen la forma de conducta a la cual debe someterse el individuo.

Las fuentes formales son procesos predeterminados, deben - ser respetados y acatados por aquéllos que tienen a su cargo - - crear el derecho, el cual nace por dos vías, una llamada "derivativa" la otra "originaria", la primera se da cuando se dispone - por el propio sistema jurídico las formas o reglas que obligatoriamente deben seguirse para crear el Derecho, y la segunda se - aparta totalmente de esas formas o reglas. El Derecho que proviene de esta manera debe reunir dos requisitos a saber; la voluntad jurídica, vigencia y efectividad en la práctica.

2.- LA JERARQUIA DE LAS NORMAS DEL DERECHO.

En los sistemas de derecho existen cuatro grados de importancia de las normas que en su orden son:

- 1.- Normas fundamentales. Constituciones.
- 2.- Norma Secundaria. Leyes.
- 3.- Normas Reglamentarias
- 4.- Normas Individualizadas.

La Constitución que contiene normas fundamentales, será la de mayor rango, estará por tanto por encima de la Ley; la cual - será superior a los reglamentos, y estas dos últimas son de mayor rango a las normas individualizadas. "Pero todas esas muy dife-

rentes normas guardan entre sí una conexión formal, es decir, -- se dan en una articulación diríamos como orgánica, a pesar de -- las diferentes fuentes de su procedencia y de sus múltiples y variados caracteres disparantes. No podemos conceptuar todos esos variadísimos componentes como constituyendo un mero agregado -- inorgánico y desordenado, una mera yuxtaposición fortuita, sino que hemos de ordenarlos de modo que formen un todo unitario y -- conexo, cuyas partes guarden entre sí relaciones de coordina-- ción y relaciones de dependencia." (2).

3.- LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

I.- FUENTES MATERIALES.

Al hablar de las fuentes materiales del Derecho se dijo: "Que estas nos van a dar el contenido de las normas". Observar, conocer y valorar la realidad jurídica (que es el objeto formal del jurista) sin desconocer los elementos que dan las ciencias -- auxiliares y construir con esas bases el Derecho, será de igual manera en la construcción de las normas del Derecho Laboral, -- sólo que para edificar, éste, los datos materiales deberán bus-- carse profundamente en la vida social del hombre, en este caso -- del trabajador, sus condiciones de vida, la de los seres que dependen de él, las condiciones en que presta su trabajo, sus as-- piraciones, siendo también de suma importancia conocer la situa-- ción económica del país. En la construcción de nuestro derecho laboral mexicano no podemos ni debemos apartarnos de las realida-- des sociales, psicológicas, morales, económicas nacionales, etc.

La satisfacción mediata del ser humano (así como la de -- otros que no pertenecen a su género) es la de sus necesidades -- físicas, como el comer; protegerse contra las inclemencias del -- tiempo, en la procuración de sus satisfacciones a debido desgastar sus energías, por lo que necesita un lugar donde descansar, --

(2) Luis Recasens Siches.- Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Porrúa Hnos. Quinta Edición, Pág. 175.

y el tiempo suficiente para reponerse del desgaste sufrido, hasta aquí podríamos hablar de un estado "primitivo" en donde la lucha por la sobrevivencia, es la característica de los hombres primitivos, más no necesitamos remontarnos a épocas tan lejanas, la historia nos explica los procesos de conquista de los pueblos poderosos y sus formas utilizadas para mantener sojuzgados a los conquistados, no es necesario señalar los métodos utilizados, aún en el presente por desgracia y debido a los medios de comunicación, sabemos de ellos, unos más sutiles que otros, pero teniendo como -- finalidad la misma, afortunadamente e incluso con las armas, y lo que es más doloroso dando la vida, los seres humanos han luchado por liberarse de sus conquistadores lográndolo, sin embargo, hay quienes aún no han obtenido su libertad.

En los términos descritos, podemos referirnos a la clase obrera, la cual por años estuvo sometida aun "PUEBLO PODEROSO", conformado por los propietarios, de las fábricas, industrias, -- talleres, etc., y la lucha llegó, quizás tardíamente pero logró sus objetivos, en nuestro País, con el establecimiento el Artículo 123 Constitucional, para su construcción se tomó como punto de partida la Declaración de Derechos Humanos de 1917, así como la vida, condiciones de trabajo, y carencias de los trabajadores, el citado artículo sin embargo, señala el mínimo de derechos laborales, ha sido por tanto el punto de partida, sus normas se han superado tanto en la Ley, como en los contratos colectivos, el contrato ley, el reglamento interior de trabajo y el laudo Constitutivo Colectivo, en tal virtud en la creación de normas laborales o reformas a las vigentes, deben considerarse a las fuentes materiales como antecedentes obligatorios.

II.- FUENTES FORMALES.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, señala cuales son las fuentes formales del derecho de trabajo y a la letra indica:

"A la 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 ordenamientos, los principios del derecho, los principios generales de justicia social, que derivan del artículo 123 Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

El orden en que señalan las normas de trabajo en el citado artículo, no establece primacía de unas con respecto a - - otras, ya que hay que atender al principio rector del derecho laboral, es decir, el existir una norma que otorgue mayores - beneficios al trabajador, será la que se aplicará en primer - término, más por convenir a la explicación de las normas del derecho laboral, consideramos que debemos seguir el orden en que las menciona el citado artículo.

A) NORMAS DE DERECHO ESCRITO, EXPRESAS O FUENTES FORMALES:

1) LA CONSTITUCION.

Es la norma suprema, originada por la voluntad del - - pueblo, es la fuente formal de una lucha de clase, es decir, - que preside la estructura jurídica y política de nuestro país.

El maestro Mario de la Cueva - Nuevo Derecho Mexicano -- del Trabajo -T. - I. - P. 129 - le dá a la Constitución el -- carácter de fuente material en cuanto que el legislador, el - Juez y los Sindicatos Obreros, le deben primeramente interrogar, contiene principios generales pero también contiene principios que se establecen en normas de automática aplicación, - como las señaladas en su artículo 123 apartado "A", fracciones

I. y II, acerca de las jornadas máximas y la protección al salario mínimo, enunciado en la fracción VIII de dicho precepto.

En el artículo en cita se establecen también derechos a los patrones, como es de observarse en las fracciones IX inciso b), XVI, XVII, que se refiere al derecho del "paro" con los límites señalados en la fracción XVIII y por último la fracción XVII.

Por lo que se refiere al apartado "B" de dicho artículo no se consagran tales derechos, debido a las características - especiales de la relación de trabajo entre los titulares de -- las dependencias de las instituciones que se enumeran en el artículo 1º de la Ley Burocrática y los trabajadores a su servicio, lo cual aunque quisieramos no podremos tratar ya que creemos que merece un estudio amplio y minucioso, que nos apartaría enormemente de nuestro tema.

En la Constitución Mexicana, también existen otros artículos que se refieren al derecho del trabajo, los cuales son:

Artículo 5º.- "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito..." limitándose esta libertad a los - - casos previstos por el propio artículo.

Artículo 32.- "Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda la clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del Gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano.."

Artículo 73.- Fracción X.- Que se refiere a la facultad del Congreso de la Unión, para expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123.

2) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 123 de la Constitución señala: "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella..."

En dicho contexto se hace referencia a nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual emana de la propia Constitución y es reglamentaria del artículo 123, es una norma de observancia general, y así se señala en su artículo 1º, que a la letra indica:

La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A", de la Constitución.

Los civilistas franceses del siglo XIX, declararon que la "única fuente formal del derecho civil era la ley" rigiendo por tanto el principio de omnipotencia de la Ley, el cual es aplicado en el artículo 10 del Código Civil para el Distrito Federal, que señala: "Contra la observancia de la Ley no puede alegarse desuso, costumbre o práctica en contrario", este principio no puede ser aplicado en el derecho del trabajo si consideramos -- que los beneficios señalados en la Declaración de Derechos Sociales, es únicamente el punto de partida, la misión de la Ley es mejorarlos y superarlos, y el fin de las otras fuentes entre ellas la jurisprudencia, será la misma misión, con respecto a la Ley, y ni que hablar de las normas establecidas en los contratos colectivos, los contratos ley, etc., que llamaremos desde ahora, fuentes especiales del derecho laboral.

3) LOS REGLAMENTOS DE LA LEY.

El artículo 89 Constitucional señala las facultades y obligaciones del Presidente de la República, y en su fracción I indica: "Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso

de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta-observancia".

Nos adherimos a la postura del maestro Mario de la Cueva -- Opus Cit. Al señalar que el reglamento no puede ampliar los beneficios señalados en la Ley, su función es establecer la forma de cumplir las leyes, en este caso la Ley Laboral.

4) LOS TRATADOS INTERNACIONALES

La Ley al hablar de los tratados internacionales como fuentes de derecho laboral, nos remite a su artículo 6° que señala:-- "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".

B) NORMAS IMPLICITAS

La Ley señala claramente que a falta de disposición expresa en las normas escritas que ya hemos señalado, se aplicará la analogía, los principios generales que deriven de dichas fuentes -- primarias, los principios generales de derecho y los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional.

En este sentido se va a realizar por conducto de los Tribunales de Trabajo una actividad de integración y vigilancia de -- las lagunas de la Ley.

I. LA ANALOGIA.

El procedimiento legal de la analogía lo encontramos implícito en el artículo 17: "A falta de disposición expresa en.. se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes".

El principio de derecho que reza "donde existe la misma razón, debe haber la misma disposición", consiste en deducir de una norma concreta un nuevo caso no previsto por el legislador, lo cual podemos explicar de la siguiente manera:

El juzgador se encuentra ante la laguna de la ley, al presentársele un caso que no se encuentra contemplado por el legislador; sin embargo, existe una norma concreta que regula un caso semejante, por lo que su actividad consistirá en establecer una norma nueva individualizada, tomando en cuenta que de ninguna manera podrá aplicar una norma que restrinja los beneficios concretos otorgados del trabajador y por otra parte no podrá exceder del caso concreto de que se trate.

II. LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

El artículo 17 se refiere a tres clases de principios. En primer lugar, los principios generales que deriven de la Constitución, de la Ley, de los Tratados Internacionales y de sus reglamentos, dichos principios consideramos son los que se encuentran contemplados en los artículos 2º y 3º de la propia Ley. En segundo término, se señalan los principios generales de derecho los cuales se encuentran contemplados en el artículo 14 Constitucional, y por último se mencionan los principios generales de Justicia Social que deriven del artículo 123 Constitucional, los cuales consideramos, en completa conformidad que

lo que señala Nestor del Buen, que dichos principios quedan comprendidos dentro de los primeramente enunciados.

5) LA JURISPRUDENCIA.

En base a diversas ideas, entre ellas las del maestro Luis Recasens Siches -Ignacio Burgoa conceptualizada a la Jurisprudencia diciendo:

"La Jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y -- consideraciones jurídicas integrativas uniformes que hace una -- autoridad judicial designada para tal efecto por la Ley, respecto de uno o varios puntos de Derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones e interpretaciones son obligatorias para los inferiores jérárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la Ley"

(3)

La función de los Tribunales al establecer jurisprudencia -- no es de ningún modo crear nuevas normas formales, es decir, -- crear Derecho, su actividad consiste en interpretar e integrar -- normas legales preestablecidas, ratificamos la posición del ma--estro, al señalar que la jurisprudencia no crea normas ya que -- de ser así se irrumpiría la función del poder legislativo, la -- jurisprudencia por tanto es un acto interpretativo de las normas ya establecidas.

En el derecho laboral, la jurisprudencia se establece por -- el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, por la Cuarta Sala, -- o por los Tribunales Colegiados de Circuito siempre y cuando sea de su competencia.

(3) Ignacio Burgoa.- El juicio de Amparo, Ed. Porrúa.- Décima -- Sexta Edición, Méx. 1981, Pág. 818.

6) LA COSTUMBRE

Una de las características del derecho laboral es su "dinamismo", por lo que la lentitud con la que se va formando el derecho consuetudinario no conviene a los trabajadores, por lo que actualmente en nuestro derecho mexicano del trabajo se limita a la costumbre de la empresa.

7) LA EQUIDAD

" Indica Baltazar Cavazos, que la equidad es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, aplicando la justicia a los casos individualizados, y considerando a la justicia como el género y a la equidad como la especie". (4)

8) LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO COMUN

En la Ley de 1931, su artículo 16 incluía a los principios de Derecho Común, siempre y cuando no contrariarse a la Ley la exclusión de estos principios en la Ley de 1970, se debió según la idea de la Comisión redactora a que dicho término era ambiguo.

Atendiendo a la idea de que el Derecho Laboral es realmente un derecho nuevo, nacido de las inquietudes y de las injusticias sufridas por los trabajadores, etc.; es nuestro derecho del trabajo diferente, especial, pero no por ello completo y al estar en formación requiere el auxilio de otras ciencias, de otros ordenamientos que regulan también la vida de los trabajadores como sujetos de derechos y obligaciones, así creemos que lo entendió el legislador al incluir en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como fuentes supletorias tanto a las Leyes del "orden común" como el Código Federal de Procedimientos Civiles.

(4) José Dávalos.- Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa S. A., México.- 1985 Pág. 80.

4) JERARQUIA DE LAS NORMAS DEL DERECHO LABORAL.

Hemos hablado de que el Derecho Laboral, es un Derecho - - nuevo, sus características los distinguen de los "otros dere- - chos"; penal, civil, mercantil, internacional, entre otras - - ramas, y en tales circunstancias el orden jerárquico de sus nor- - mas también es diferente, en virtud de que toda disposición que otorgue a los trabajadores mayores beneficios que los mínimos - - establecidos será aplicada.

La teoría de Kelsen, respecto a la jerarquía de las normas del Derecho, nos explica que la Constitución en los sistemas del Derecho escrito es la norma fundamental, la de mayor rango, a - ella le seguirán en su orden, las leyes, los reglamentos, los - tratados, los actos jurídicos individualizados, dichas normas - no pueden contrariar a la Constitución en cuyo caso carecería - de validez, en otras palabras, no se puede contrariar, restringir o ampliar al crearse una Ley, el contenido de las normas -- Constitucionales, axiomas señalados por los constitucionalistas a los cuales hace referencia Mario de la Cueva -Nuevo Derecho - del Trabajo T.I. P. 132 - y continúa explicando que el Derecho Laboral, acepta los dos primeros, es decir el de contrariar y - restringir, pero no así el de ampliar, ya que los beneficios -- establecidos en favor de los trabajadores son mínimos, por lo - tanto cualquier otra norma independientemente de su rango, sí - otorga mayores beneficios es la que se aplica.

Por otra parte también es necesario señalar que indepen- - dientemente de que las normas de trabajo deben interpretarse -- atendiendo a los principios que rige el derecho laboral, en caso de existir conflicto en su aplicación, deberá prevalecer la in- - terpretación más favorable al trabajador, así lo señala el ar- - tículo 18 de la Ley Federal del Trabajo.

Concluimos por tanto que la Teoría Piramidal de Kelsen, -- que coloca en su vértice a la Constitución es invertida en el - derecho laboral, ya que en el peladaño de dicha pirámide se encuentra la Constitución y en forma ascendente las normas que -- otorguen mayores beneficios a los trabajadores, por lo que en - nuestra idea el Contrato Ley sería el vértice de dicha pirámide.

C) FUENTES O NORMAS ESPECIALES.

En nuestro derecho laboral existen otras normas de trabajo que otorgan beneficios superiores a los trabajadores y que sin embargo no las contempla el artículo 17 de nuestra Ley Reglamentaria del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, pero -- que son señaladas en otros capítulos de la propia Ley y que son las siguientes:

1) EL CONTRATO COLECTIVO.

Señala el artículo 386 de la Ley: "Contrato Colectivo de - Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones; o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo, en una o más empresas - o establecimientos."

En este concepto encontramos el principio de liberad sindical y de igualdad, ya que las condiciones de trabajo serán iguales para todos los trabajadores, evitándose cualquier privilegio otorgado en favor de uno o varios trabajadores por parte del -- patrón.

2) EL CONTRATO LEY

A dicho contrato se refiere el Artículo 404 de la Ley al señalar: "Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o -- varios sindicatos de trabajadores y varios patrones; o uno o -- varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una -- rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en -- una o varias entidades federativas, en una o varias zonas econó micas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional". En este contrato se establecen beneficios mayores y aún más un trato de igualdad entre un mayor número de trabajadores.

3) EL LAUDO CONSTITUTIVO COLECTIVO.

"Se trata de las resoluciones enumeradas de los Tribunales de Trabajo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ocasión de - los conflictos colectivos de carácter económico que se someten a su conocimiento y solución, y cuyo laudo tiene como conse--- cuencia el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo..." (5).

B) LA JUSTICIA Y LA EQUIDAD

Fue Aristóteles quien elaboró la Teoría de la justicia en sentido jurídico, ya que el término también se emplea para refe rirse a la virtud total o perfecta.

El análisis de todas las doctrinas sobre la justicia, - - desde las pitagóricas hasta el presente, pone de manifiesto que entre todas las teorías se da una medular coincidencia: Al concebir la justicia como regla de armonía, de igualdad proporcio-

(5) José Dávalos - Ob. Cit. - Pág. 82.

nal, de proporcionalidad entre lo que se da y se recibe en las relaciones interhumanas, bien entre individuos, bien entre el individuo y la colectividad.

Concuerdan todos en afirmar que la justicia es un principio de armonía de igualdad proporcional en las relaciones de cambio y en los procesos de distribución de los bienes. Pero al promover la igualdad entre lo que se da y se recibe, o proporcionalidad en la distribución de ventajas y de cargas, implica la necesidad de poseer criterios de medida, es decir, puntos de valoración de las realidades que deben ser igualadas o armonizadas. La mera idea de proporcionalidad o de dar a cada uno de lo suyo, no suministra el criterio para promover esa armonía o proporcionalidad, pues no dice lo que deba ser considerado como "suyo" de cada cual. Se puede estar de acuerdo en tratar igualmente a los iguales, y desigualmente a los desiguales según sus desigualdades, pero al mismo tiempo se puede discrepar sobre cuales deban ser los puntos de vista para apreciar las igualdades y las desigualdades.

I) DEFINICION TRADICIONAL DE LA JUSTICIA

La más conocida sin duda alguna es la de Ulpiano: "Constantans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi". La constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo que le corresponde.

Las palabras "ius sum" son quizás el ingrediente de mayor importancia dentro del concepto de la justicia, y son sin duda alguna lo que ha motivado los más vivos ataques contra la fórmula tradicional. Hay que dar a cada quien lo suyo o hay que atribuirle algo. Pero de inmediato se plantea por necesidad la interrogación: ¿Que es lo que debemos entender como "suyo", o propio de cada uno?.

El término "cuique" quiere decir que el criterio establecido por la justicia debe aplicarse absolutamente a todos los hombres, y no solo a algunos de ellos. Ya el mero empleo de esta palabra insinúa, o permite inferir, el principio de igualdad de todos nuestros semejantes, y de ella puede sin violencia derivarse la conclusión de que no hay que excluir de la regla de la justicia a ningún hombre, ni a ningún grupo de hombres, porque a todos se les debe atribuir su derecho: Porque todos -- ellos tienen la misma dignidad de personas.

La palabra "tribuendi" quiere decir, desde luego, respetar, mantener, ésto es, conservar, no quitar; en segundo término restituir, devolver, en tercer lugar retribuir, reenumerar o sea compensar las actividades, los servicios o los méritos; -- pero también significa: atribuir, reconocer la dignidad o el -- derecho de otro, lo cual entraña la necesidad de confesar en -- todos los demás hombres la calidad y categoría de personas y de ello se deriva que en ocasiones, debamos darle a otro algo -- bienes, servicios, etc.

Las dificultades se centran en torno a cuales sean los valores relevantes para promover la proporción o armonía, se centran en torno a que sea lo que deba atribuirse a cada cual como lo "suyo".

Este problema de valoración material o de contenido constituye nada menos que el asunto principal de la Filosofía Política y de la Axiología Jurídica.

En la práctica, hasta cierto punto y en cierta medida "lo suyo", es lo que el Derecho positivo le reconoce a un individuo como propio, o como jurídicamente debido a éste último.

Conviene enfatizar que la anterior afirmación es verdadera solo en cierto grado, pues resulta lógicamente inadmisibile --

que pretendieramos atendernos, de modo exclusivo y riguroso, -- a los muy diversos y opuestos criterios que - con alguna frecuencia, en forma del todo arbitraria -, postulan los diferentes ordenamientos jurídicos positivos, para determinar qué es lo - suyo. De aquí que el principio "a cada uno lo suyo" sea aplicable únicamente cuando se supone que esta cuestión está ya resuelta de antemano, y solo puede estarlo mediante un orden - -- social que la costumbre o el legislador han establecido como -- moral positiva y orden jurídico.

Casi todos los que han examinado el tema de la justicia, -- consideran que es un elemento esencial de ésta la nota de la -- igualdad. Ya en el solo hecho de emplear la palabra "cuique" - a cada uno, a cada quien -, tenemos la exigencia de que a ningún individuo ha de excluirse del tratamiento que ordena la - justicia, por que todos son iguales en dignidad lo cual significa que todos los derechos son en algún aspecto iguales, en - -- cuanto igualmente respetables.

Los hombres tienen idéntica naturaleza, y hay por tanto - una igualdad esencial entre todos ellos. En todos los casos en que resulte necesario no tomar en cuenta las desigualdades que concretamente se dan en la realidad, para reconocer, y satisfacer de modo pleno, el postulado de la igual dignidad de personas que tienen todos los hombres, deberán ignorarse aquellas -- desigualdades y habremos de atendernos rigurosamente al principio de la igualdad entre todos los hombres. En realidad las res- -- puestas de los ordenes jurídicos positivos son muy diferentes. Todos están de acuerdo en ignorar ciertas desigualdades entre los hombres: Pero no hay dos ordenes jurídicas que coinciden -- en lo que se refiere a las diferencias que no deben ignorarse.

Aristóteles habla muy respetuosamente de la igualdad como ingrediente de la justicia; en ocasiones, se trata de una igualdad exacta, matemática; en otros casos, de una igualdad proporcional geométrica.

Los casos iguales deben ser igualmente tratados, a la inversa, los casos desiguales habrán de ser desigualmente tratados. La desigualdad del trato debe producirse en el mismo sentido, en la misma dirección, que la disparidad que se da entre las situaciones - por ejemplo: Al delito mayor no solo debe corresponder una pena diversa, en comparación con la que se imponga al delito menor, sino precisamente una pena más grave -, la desigualdad del trato ha de ser en lo posible, aproximadamente proporcional a la desigualdad que existe entre las situaciones en lo concerniente a un delito que sea mucho más leve que otro, no basta que se le aplique una pena menor, sino que ésta ha de ser considerablemente más leve que la establecida para el delito más grave.

No debemos olvidar que estamos trabajando en el plano estrictamente jurídico, es decir, lo que Aristóteles llama justicia particular, la cual tiene ciertas características: Exigibilidad, igualdad, proporción. Pues estas características son -- necesarias para resolver algunas de las relaciones que median -- entre diversos actos de los hombres, y entrañan un criterio para enjuiciar el aspecto comunitario, el valor positivo o negativo de una organización social, o de las normas que regulan el comportamiento exterior de los hombres entre sí. Este tipo de justicia - particular o jurídica -, implica una pauta para valorar, desde el punto de vista de la vida colectiva, ésto es, de las relaciones exteriores: interhumanas la conducta del individuo, con tal independencia del pensamiento, el propósito y la finalidad de quien asuma tal conducta.

La mera idea de la igualdad o proporcionalidad no nos suministra el criterio de medida, es decir, no nos da el principio para apreciar y promover esa igualdad proporcional o armónica: No nos enseña cual sea el punto de vista desde el cual se debe atender a la igualación.

La igualdad a que se viene haciendo referencia es una pura idea formal, que postula o supone el empleo de criterios de medida, según los cuales debe determinarse la igualdad proporcional o armónica. No basta decir proporcional hay que preguntar: ¿Igualdad desde que punto de vista y cómo?. Así pues, el problema capital que plantea la justicia no consiste en descubrir el perfil formal de su idea, sino en averiguar las medidas de estimación que ella supone o implica.

Los conceptos "igualdad", "proporcionalidad" y "armonía", no son empleados como expresión de algo que sea: como enunciados de relaciones reales, sino como criterios normativos y se trata, no de enunciar una situación de igualdad existente en realidad desde algún punto de vista, sino de promover esa igualdad en la tarea de la organización de las relaciones sociales, desde el punto de vista normativo de unos valores: se trata de algo que se estima como debiendo ser, de algo que debe hacerse.

Ahora bien, los hombres son términos desiguales; y es precisamente por esto por lo que se exige que sean igualados, o que en algún respecto queden equiparados, vinculados proporcionalmente, armónicamente. Lo que importa es saber el criterio para establecer la equivalencia; esto es, saber de qué medida nos hemos de servir para determinar la igualdad.

La igualdad que la justicia exige consistirá en que, calculadas en su debida combinación las diversas valoraciones que afectan a uno de los términos de la relación, resultase que en

el otro término se diera una pareja magnitud total de estimación.

En conclusión podemos decir que: la justicia reclama un tratamiento igual para todos los hombres en tanto que son iguales - dignidad -, y en tratamiento desigual en tanto que son desiguales - derechos subjetivos aplicados a las circunstancias - específicas que envuelven al sujeto.

En tanto la justicia atribuye a cada uno lo suyo - derechos subjetivos -, actúa a la vez uniendo y separando: individuos en la estructura social que a todos abarca - igualdad o paridad -- ante el Derecho -; separa en la medida en que a cada uno atribuye sólo lo suyo - circunstancias privativas de la vida única e indivisible de cada quien - que es precisamente lo que no es de los demás.

Las normas generales, las leyes, por su mera existencia - implican un primer grado de realización del principio de igualdad, pues todos se hayan sometidos de la misma manera a todas las leyes.

No puede haber justicia cuando no haya paz, ni orden, ni seguridad.

1. Igualdades y desigualdades relevantes para el Derecho.

Debe haber indiscriminada igualdad, entre todos los seres humanos, en cuanto a la dignidad humana que corresponde a cada persona, y en cuanto a los derechos básicos o fundamentales que se derivan de esa dignidad.

En cambio, según el carácter particular de muchas realidades y situaciones concretas, algunas desigualdades entre los humanos deben tener repercusión jurídica, por ejemplo: Las desigualdades en capacidad física como lo requieren por ejemplo los

servicios de seguridad - policía o ejército -, o en cuanto a -- las aptitudes mentales y bagaje cultural, para el desempeño de muchos cargos públicos -jueces, funcionarios administrativos, - etc.; las desigualdades por méritos o deméritos en el trabajo, - por la dedicación, por la capacidad, en cuanto a la regulación de salarios y sueldos, etc. El problema consiste en esclarecer cuáles son las igualdades que deben ser relevantes para el Derecho; cuáles las desigualdades que no vienen en cuestión para el ordenamiento jurídico; y cuáles las desigualdades que éste - debe tomar en cuenta.

Decíamos que la palabra justicia tiene principalmente dos acepciones:

1) Como virtud universal, o como suma y compendio de todas las virtudes.

2) Jurídicamente hablando, como criterio o medida ideal - para el Derecho.

La justicia en el sentido jurídico, dá a otro lo suyo, -- implica la alteridad - no cabe hablar de justicia respecto de - uno mismo -; La justicia se refiere siempre al derecho subjetivo de otro que puede reclamarlo e imponerlo.

Es así como tenemos tres especies de justicia: Justicia - Distributiva; Justicia en Materia de Conmutaciones o Conmutativa y Justicia Legal.

Digamos de momento, sólo como introducción que entre la - justicia conmutativa y la distributiva, encontramos la igualdad y proporcionalidad a que hemos venido haciendo referencia, por lo siguiente: La justicia conmutativa es una igualdad aritmética entre términos iguales. La justicia distributiva establece una proporcionalidad en trato desigual a desiguales entre los -- términos desiguales, para la atribución de dignidades o funciones.

Se ha denominado justicia distributiva, aquella versión -- de la justicia que debe cumplirse al repartir funciones, beneficios y cargas, públicas, y, en general al organizar la estructura del Estado, esta exige que en los repartos las personas iguales, reciban porciones iguales y las desiguales porciones desiguales, según su respectiva dignidad y merecimiento. Aquí la -- colectividad a través de sus autoridades está obligada a repartir con criterio proporcional los bienes, los puestos públicos, las cargas y las penas, según los méritos, deméritos, aptitudes y necesidades de los individuos. Las personas iguales deben recibir porciones iguales y las desiguales porciones desiguales.

La justicia conmutativa, se dá entre los individuos con -- una igualdad aritmética, y se considera a dichos individuos como términos iguales. Para aclarar lo anterior, pensemos por ejemplo en una relación de carácter civil, o mercantil que es más estricta. Decía, pensemos en un contrato bilateral de cambio, en este caso una de las partes debe recibir tanto como la otra le entregue. Pero veamos también que dicha igualdad entre lo que se da y lo que se recibe no puede ser una identidad, ello supondría -- que quien da un peso, debe recibir a su vez otro peso; y para -- fines prácticos jurídicos, esta transacción se verá a todas luces inútil. Así es evidente que tal cosa no tiene ningún sentido. Por consiguiente de lo que se trata no es de recibir lo -- mismo, lo idéntico, sino algo diferente: que de algún modo corresponda a lo que se entrega, que lo compense desde algún punto de vista. Es decir, se trata de recibir no lo mismo: Sino algo equivalente, algo que siendo diverso valga en algún respecto lo mismo. Esta justicia conmutativa, es aplicable a las relaciones voluntarias de cambio, por ejemplo a los contratos, la cual requiere que haya igualdad entre lo que se da y lo que se recibe, -- la prestación y la contraprestación.

Otra especie de justicia, y la última de las tres que -- trata Aristóteles, es la que se establece entre los particulares como deudores y la comunidad como acreedora, se llama justicia -- legal: Aplicable a las violaciones, la cual exige que haya una -- paridad entre el daño y la reparación, entre el delito y la pena. Aquí se combina la igualdad en primer término y la proporcionali-- dad en segundo.

Lo primero porque todos debemos de un mínimo de respeto a la Ley y así mismo nos encontramos protegidos por ella; y en se-- gundo término porque las penas aplicables van en proporción a la gravedad del delito cometido.

Hasta aquí hemos visto los tres criterios de justicia que regulan las relaciones que se dan en la sociedad: La distributi-- va, que regula las relaciones de la comunidad con los individu-- os. La conmutativa, que regula las relaciones entre individuos en un plano que se considera de igualdad en las conmutaciones o transacciones, y; la legal, que regula las relaciones que tienen el individuo con la comunidad. También vemos que el criterio -- proporcional rige en la justicia distributiva y el igualitario -- en las justicias conmutativa y legal.

Ahora bien, existen relaciones entre los individuos que -- no pueden ser regidas por la justicia conmutativa, pues toma en consideración no el plano de igualdad en derechos o transaccio-- nes, sino otros factores como son la debilidad económica y cul-- tural: Elementos que a la postre serían condiciones propias y -- ventajosas para los que son económicamente fuertes.

Es así como recientemente en el ámbito jurídico la noción de justicia social se destina a proteger la dignidad humana de -- aquellos miembros de la sociedad que se consideran débiles eco-- nómica y culturalmente; es por eso que en esta especie de justi-- cia, aún cuando la relación sea entre individuos no se les consi-- dera iguales sino que en el trato se aplica un criterio propor--

cional lo cual significa que se protege a la parte más débil de la relación. El fin que se persigue con esta medida es el bien de la comunidad; pues la justicia social es un modo de proteger a los individuos y sectores más desfavorecidos de la sociedad.

No obstante aplicarse el criterio proporcional igualitario, debemos recordar que las dos partes de la relación tienen derechos, pues el enfoque jurídico sólo puede concebir relaciones bilaterales y correlativas, es decir, que no puede haber un deber o un derecho a los que no correspondan un derecho o un deber en otro sujeto de la relación. Así que lo que realmente sucede es que se tiende a proteger los derechos de la parte más débil.

El siglo XX es ininteligible si no se tiene en cuenta lo que significan en él dos palabras juntas: Justicia social, es algo no discutido; todo el mundo la pide; nadie la niega, menos se atrevería a oponerse a ella, bastaría que un partido político, un grupo, un gobernante, declarará ser adversario de la justicia social para que automáticamente quedara descalificado, inferir de esto que nuestra época es la era de la justicia social sería llevar el concepto al extremo, porque una cosa es predicar y otra hacer las cosas.

La idea de justicia social está expuesta a malos manejos, es decir se puede utilizar como falacia de largas consecuencias; así de esta manera los extremistas calificarán todos los males sociales como injusticias sociales.

Para dar una idea cercana de lo que es una injusticia social veamos el siguiente ejemplo, ya que posteriormente veremos el concepto de justicia social.

Consideramos un caso muy claro:

Al hombre que no sabe leer y escribir le llamamos tanto - en occidente como en algunos países más: Analfabeto. En nuestro mundo que es un mundo "escrito", no se puede vivir plenamente y con normalidad sin leer y escribir; por eso - y sólo por eso - el que no sabe está privado de algo, tiene una anormalidad social, y merece ser llamado con una palabra específica, y privada: Analfabeta. La vieja fórmula romana que se define la justicia como "ius suum cuique tribuere" o de dar a cada uno lo suyo se mueve sobre un supuesto que esta lejos de ser incuestionable; ¿qué es "lo suyo", lo que haya que dar a cada cual? ¿y el que -- no tiene nada o muy poco?. Si se entiende ese "suum" como "lo - es debido", la cosa resulta inesperadamente compleja: ¿Qué es de bido a cada hombre, a qué tiene derecho?.

Estas consideraciones llevan a la evidencia de que la fórmula "dar a cada uno lo suyo", sólo es aceptable cuando está en claro qué es "lo suyo". De esta manera sería menester observar y analizar factores sociales, procedentes de la organización de la vida colectiva que influyen decisivamente en las vidas, individuales y las condicionan, para de esta manera crear derechos - subjetivos: Es así como de alguna forma encontramos "lo suyo de cada uno", en las normas del Derecho, pero ¿hasta donde hay que investigar si todavía subsisten estados profundos de injusticia que sería necesario modificar o corregir para que la conducta - justa pudiera serlo efectivamente.

Volviendo al ejemplo anterior, y para concluirlo, podremos decir entonces que: Saber leer y escribir forman parte de -- "lo suyo" y si se le niega o no se le da, se perpetra una injusticia. Podríamos decir que el hombre de nuestros tiempos tiene "derecho" a leer y escribir; claro que la contrapartida inmediata es que tiene "deber" de aprender, de realizar las posibilidades que, dentro de su mundo, son exigidas como condiciones para su vida normal.

Este es un ejemplo mínimo de lo que debe entenderse como justicia social: Que es aquella que corrige o rectifica una situación social que envuelve una injusticia previa, que si se mantuviera invalidaría las conductas justas y no sería posible el bien de la comunidad.

Justicia social ha querido decir siempre aquella situación que se da "a cada uno lo suyo", entendiéndolo por "lo suyo" aquello a que tiene derecho, aquello que necesita tener para vivir al nivel más digno posible dentro de su sociedad.

A nadie se le ocurriría llamar injusticia a las condiciones de vida del hombre paleolítico, por precarias que fuesen -- porque otras no eran posibles - para hablar de injusticia social debemos ser realistas, ya que no eran consecuencia de ninguna - voluntad torcida.

La justicia es un valor que debe inspirar el Derecho, y -- sólo mediante él es posible su realización; así el Derecho cumple con una función de medio puesto al servicio de la realización de fines diversos, o valores superiores, y nótese que nos referimos a la justicia jurídica: pues no todos los fines buenos y justos deberán ser perseguidos jurídicamente, pues pensemos que hay muchos valores -por ejemplo los religiosos y los morales puros cuya realización no es lícito promover mediante el Derecho, ni tendría sentido que así se pretendiese: Pues tales fines pueden ser cumplidos sólo espontáneamente y de modo libre por los hombres: Por eso la estimativa jurídica deberá aclarar cuales son los supremos valores que deben ser plasmados en el - Derecho.

Aunque el Derecho establezca seguridad respecto de los contenidos más dispares: Es indispensable su existencia, pues, - - constituye la seguridad de que determinadas conductas, independientemente de la voluntad hostil con que puedan tropezar, serán realizadas y en su caso impuestas; y de que los comportamientos

contrarios serán hechos imposibles.

Aunque los hombres elaboran Derecho positivo movidos por el deseo de obtener alguna certeza y seguridad en determinadas relaciones sociales, lo que les importa no es cualquier certeza y seguridad: Sino certeza y seguridad en lo que entienden como - pautas de justicia, libertad y bienestar social. Por eso, el procedimiento adecuado para zanjar los conflictos de intereses que se suscitan en la sociedad: Es el Derecho, pues éste con su característica de regulación objetiva, que deriva de una autoridad imparcial: Debe ser obedecida por los antagonistas.

El Derecho se presenta ante nosotros como un valor de regulación objetiva, y como conclusión podemos afirmar, por lo - - menos en lo que respecta al Derecho que corresponde a nuestra sociedad, ya que se resuelve de alguna manera lo que es "suyo de - cada quien", de la siguiente manera: En cuanto al individuo, lo relativo a la personalidad, vida, integridad corporal, salud, -- libertad de conciencia, de pensamiento y religión, libertad frente a la coacción y el engaño, libertad de domicilio, libertad de movimiento, libertad de contratación, libertad de trabajo, honor, reputación, privacidad - no interferencia en la vida privada --, propiedad, cumplimiento de contratos, libertad de matrimonio, de fensa del hogar y de la morada, y por último lo relativo a los - esposos, padres e hijos.

En cuanto a la sociedad, lo que corresponde a la paz y el orden; la seguridad: la cual comprende también la seguridad en - la eficacia de todas las normas jurídicas.

En cuanto al Estado, dadas sus necesidades como organiza- ción política, de alguna manera se resuelve lo que es suyo median- te los impuestos, para sostener las cargas públicas, la defensa nacional, etc.

2) LA EQUIDAD.

Hay muchos casos en los que el jurista descubre que una norma general implica una notoria injusticia, aunque dicha injusticia no incluya el extremo de negar la dignidad y la autonomía de la persona. En tales casos, se le plantea al jurista, pero muy especialmente al juez: Una situación a resolver.

Se trata del problema que suscita una norma, cuando en sus términos generales resulta satisfactoriamente justa, pero que -- una vez empleada para resolver un excepcional caso particular, -- originaría una grave y notoria injusticia. Es así como aparece -- la equidad.

El término equidad es de uso cotidiano, pero su empleo -- debe distinguirse según sea el caso pues como vemos continuamente hasta los abogados lo hacen-, se alude a la equidad que podríamos llamar de uso moral --aunque no sea exacto --, para resolver cuestiones jurídicas, y es así como vemos que la mayoría piden "equidad" en un juicio, intentando por medio de esta noción que se les conceda oportunidades, que de ser otorgadas violarían el principio de igualdad procesal y en el caso del derecho procesal laboral, el equilibrio procesal; lo que se pide es una injusticia para la otra parte, que de ser concedida sería un privilegio antijurídico, es decir, si pedimos equidad, será para que el -- juez nos resuelva, ya dado el caso, una injusticia provocada por una norma que en sus términos generales resulta satisfactoriamente justa, que no suscita ninguna objeción, pero que referida -- dicha norma a un excepcional caso particular produciría notoriamente consecuencias injustas. De otra manera: Pedir "equidad" -- fuera del ámbito jurídico, será una cuestión puramente moral, -- y con dicha noción lo que estaremos intentando será que se tenga consideración de nuestra situación.

El problema para la equidad suele suscitarse, cuando aparece un caso inesperado, excepcional, notoriamente no previsto dentro del propósito de la norma.

Cuando se dice imprevisto, se quiere decir simplemente, - que la realidad del caso que ha surgido no cae dentro del propósito que inspiró a dicha norma: Quiere decir que la realidad de las relaciones interhumanas es muy a menudo muchísimo más compleja, y por lo mismo el legislador no pudo contemplar "todo"- en una norma. Por eso, con frecuencia acontece que la pluralidad de situaciones en la realidad, provoca conflictos cuya solución ni remotamente cayeron dentro de la finalidad inspirada de la norma: La equidad, entonces, no es para corregir los errores de los litigantes, sino las imprevisiones de la Ley; o mejor dicho, las injusticias que se pudieran cometer con las normas jurídicas por su generalidad: La equidad es la expresión de la justicia, individualizada respecto del caso particular.

"La naturaleza de lo equitativo consiste en ser una interpretación justa de la Ley, positiva, cuando la formulación de ésta resulta defectuosa por causa de su generalidad".

C) INTERPRETACION DEL DERECHO EN MATERIA LABORAL.

1) INTERPRETACION DE LA LEY.

Concepto de Interpretación: "interpretación es desentrañar el sentido de una expresión. Se interpretan las expresiones, -- para descubrir lo que significan. La expresión es un conjunto de signos; por ello tiene significación" (6).

Interpretar la Ley señala García Maynes es "...descubrir - el sentido que encierra. La Ley aparece ante nosotros como una forma de expresión, tal expresión suele ser el conjunto de signos escritos sobre el papel, que forman los "Artículos" de los Códigos". (7)

(6) Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, Eduardo - García Maynes. Méx. 1971, P. 325

(7) Ob cit. P. 325

Al presentarse casos no previstos por el legislador, pero existiendo una norma que quizás pueda ser aplicable a dichos casos, estaremos en la presencia de interpretación.

Cuando no exista un precepto que pueda ser aplicado por medio de la interpretación a casos no previstos por el legislador, el Juez desempeña una función de "integración" de la Ley.

Existen tres clases de interpretación de la Ley a saber: --

a) Auténtica.- Cuando el legislador señala en que sentido debe interpretarse una norma legal, en este caso la interpretación es obligatoria.

b) Judicial o Jurisprudencia.- El Juez realiza la labor de interpretación de la norma legal para aplicarla al caso concreto, crea una norma individualizada, que no tiene el carácter de obligatoriedad general, salvo los casos en que se establece jurisprudencia cuando se llenen los requisitos que indica la Ley de Amparo en sus artículos 192, 193 y 193 Bis.

c) Doctrinal o Privada.- Cuando el precepto legal es interpretado por un tratadista, un abogado, un particular, en este caso dicha interpretación no adquiere obligatoriedad.

La interpretación del sentido de la Ley se lleva a cabo por diversos métodos según el concepto que se tiene por que es el "sentido" de la Ley, por una parte tenemos que existen algunos defensores de la postura de que el sentido de la Ley es la voluntad del legislador, por lo que el Juez debe concretarse a aplicar la norma creada por el legislador y en su caso investigar lo que éste quizo decir.

La posición contraria a la señalada consiste en dar al Juez una libertad tal que incluso le permite apartarse de la Ley; a fin de crear otra norma, convirtiéndose por tanto en un creador de derecho.

Como es de observarse estas dos posiciones, podremos decir son polos opuestos, sin embargo entre estos polos existen otras que aportan nuevas ideas, que incluso se inclina hacia uno de -- los polos en especial, o bien, critican alguna o las dos posicio nes extremas.

2) INTERPRETACION EN MATERIA LABORAL

El Juez desarrolla una doble función, la de interpretación y la de integración, pero recordemos que no hay que confundir -- estas funciones, el primer acto, será el de desentrañar el senti- do de las normas ya existentes, y con el segundo colmará las lagu nas de la Ley.

El estatuto de los trabajadores contiene dos finalidades, -- una inmediata que consiste en mitigar la explotación del hombre, - y la mediata, permitir a los trabajadores el luchar por la desapa rición de la explotación y enajenación del trabajo.

La interpretación de las normas en el derecho laboral es -- "finalista" según indica Mario de la Cueva (El nuevo derecho . . . P. 142) ya que está en cercanía con la naturaleza y los fines del trabajo, tanto las juntas de Conciliación y Arbitraje como el in- terprete, al realizar la actividad interpretativa deben contribuir a la realización de los fines de las normas.

La hermeneútica en materia de trabajo, señala como regla -- el principio de "indubio pro operario" es decir, "en caso de duda debe resolverse siempre en favor del trabajador", en nuestro de-- recho laboral mexicano existen normas que reglamentan la inter-- pretación, señalan al interprete el "camino a seguir", y una de - ellas indica de qué manera debe aclararse o desentrañarse el sentido de las normas.

"La buena fe también debe tomarse en cuenta para interpretar algún principio de carácter laboral que en apariencia sea -- oscuro o de difícil aplicación. Riva Sanseverino afirma, al respecto, que la interpretación de la Ley no debe favorecer a ninguna de las partes en conflicto, sino al interés de la colectividad. "La interpretación debe ser conducida en forma de favorecer lo más posible, el equilibrio de los opuestos intereses patronales y obreros y la recíproca colaboración de las categorías productivas sobre la base de la subordinación de todo interés individual o de categoría, a los intereses superiores de la producción y el Estado". (8)

Se debe recordar al interpretar las normas de trabajo, que estas expresan el sentir y la necesidad de los trabajadores mexicanos, no son por tanto producto de doctrinas o teorías ajenas a nuestra sociedad.

Las finalidades del derecho del trabajo son: "La justicia social, la idea de igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres un nivel decoroso de vida" señalando de esta manera en la "Exposición de Motivos" - de la Ley.

El legislador de 1970, estableció en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, las cualidades señaladas, así como el principio a que ya se ha hecho referencia:

"Artículo 18.-En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Los preceptos señalados indican:

"Artículo 2º.- Las normas de trabajo tienden a conseguir

(8) Baltazar Cabazos Flores, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, Primera Edición, Méx. 1982, Pág. 61.

el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

"Artículo 3º.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Sostiene Mario de la Cueva - Nuevo ... T.I. P. 142 - que el principio señalado en el artículo 18. "En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador" es la -- aplicación de la tesis de que la interpretación debe tender a la justicia social, por otra parte Nestor de Buen indica que el artículo en cita impone un camino al interprete y este camino es -- más forzado en el criterio o principio referido, adquiriendo el carácter de peligroso, toda vez que "la existencia misiva de la "duda" derive en un desenfrenado subjetivismo del Tribunal del -- trabajo que aleje sus resoluciones del principio de certeza que debe presidirlas". (9)

Por su parte Baltazar Cabazos - Ob. Cit. P. 62 - sostiene que el derecho del trabajo tiene como misión coordinar los factores de producción en beneficio de una creciente industrialización, y que esto podrá lograrse si se tienen en consideración tres -- principios y que señala son: 1. El respeto mutuo de derechos; -- 2.- Comprensión recíproca de necesidades, y 3. Coordinación -- técnica de esfuerzos.

(9) De Buen L. Nestor. Derecho del Trabajo-Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. Méx. 1974. P. 429.

De igual manera indica dicho autor, que los principios -- enunciados en el artículo 18, sufren una excepción cuando se trata de una "duda" surgida respecto a aspectos administrativos o de dirección en cuyo caso se debe resolver en favor del patrón, y obviamente con esta resolución no se afecten intereses de la colectividad.

D) PRINCIPIOS Y LIMITACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.- PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

a) El trabajo derecho y deber social.

Los antecedentes del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, los encontramos en el logro de la Delegación Mexicana en la IX Conferencia Internacional Americana con la inclusión en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, de un capítulo de normas sociales, éste en Bogotá Colombia, firmado por México el 30 de abril de 1948.

El Maestro Mario de la Cueva propuso como artículo 29 b)- lo siguiente: "El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar". (10)

Estas ideas fueron recogidas por el legislador de 1970, cuando no obstante la oposición por parte del sector empresarial, que señalaba el hecho de que su inclusión debería ser excluida y en todo caso quedar en la "Exposición de motivos", en virtud -

(10) Decreto de fecha 23 de noviembre de 1948, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de Enero de 1949.

de consistir parte de un pacto Internacional, afortunadamente -- tal oposición no tuvo éxito ya que las normas del derecho del -- trabajo y en especial las más importantes deberían ser contempla das por la Ley, ya que podía darse el caso - se dijo - de que las normas internacionales perdieron vigencia, en cuyo caso la norma subsistiría al ser contemplada en la Ley.

Analizando el primer párrafo del artículo 3º que señala - "El trabajo es un derecho y un deber social", podríamos como - dice Nestor de Buen -Derecho del Trabajo I pág. 80 - deducir dos expresiones:

1.- El derecho a adquirir un empleo y 2.- El derecho a conservar un empleo.

La primera expresión es un anhelo, que estará supeditado al desarrollo socio-económico del país, es decir, no podremos -- exigir tal derecho cuando los recursos del Estado, no sean su-- ficientes para atender la demanda de empleo en su totalidad, el sector privado en México absorbe gran parte de esta demanda más no se le puede obligar a cubrirla totalmente, hay que tomar en - cuenta la densidad de problemas por resolver; alimentación, ves-- tido, vivienda, etc., los cuales se acrecientan con la explota-- ción demográfica, en tal virtud, el derecho a adquirir un empleo, es como ya lo manifestamos un anhelo que esperamos pronto sea -- realidad.

El derecho a conservar un empleo, se traduce en lo que se llama la "estabilidad en el empleo", es decir que todo trabaja-- dor tiene derecho a conservar su empleo y no podrá ser separado de el si no existe motivo.

Por otra parte la propia Ley señala los casos en que el - patrón puede separar a los trabajadores, así como aquéllos en -- que siendo la acción principal en la demanda del trabajador su - "reinstalación", el patrón queda eximido de cumplir con dicha -

obligación mediante el pago de indemnización.

El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo indica un derecho de preferencia respecto de los trabajadores mexicanos -- en relación con los extranjeros, así como de aquéllos que hubiesen prestado sus servicios satisfactoriamente, quienes sean la única fuente de ingreso de su familia y los sindicalizados respecto de quienes no lo sean.

De igual manera en el artículo 154, se señala que en caso de no existir contrato colectivo, o bien, no contener cláusulas de admisión, se aplicaran las disposiciones señaladas anteriormente, a aquéllos trabajadores que han prestado sus servicios, o lo continúan haciendo, sin tener carácter de trabajadores de planta, en virtud de cubrir vacantes temporales, transitorios, trabajos extraordinarios que no sean actividad normal o permanente de la empresa.

En el artículo 159 de la propia Ley se establece el procedimiento para ocupar vacantes definitivas, provisionales mayores de 30 días y los puestos de nueva creación.

La segunda parte del párrafo primero del citado artículo y que señala:

"... Y un deber sociales", consideramos que se puede comprender partiendo de la idea de que, la sociedad espera que sus integrantes dediquen su fuerza de trabajo en algo útil honesto, siendo por lo tanto una obligación correlativa, ya que la sociedad tendrá que establecer medios a fin de que sus integrantes desarrollen sus actividades.

En virtud de lo anterior con fecha 19 de diciembre de 1978 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la adición al proemio del artículo 123 Constitucional y que señala: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley."

b) El trabajo no es artículo de Comercio

En el orden en que se encuentra el artículo tercero de la Ley, el párrafo segundo señala: "...No es artículo de comercio.."

En el Derecho Romano, el trabajo y su contratación se equiparaba al contrato de arrendamiento, es decir, el trabajador - arrendaba su "energía laboral" al patrón, esta idea continuo vigente en el Código de Napoléon, posición que fue criticada por Carnelutti, en el sentido de que consideró que en el arrendamiento es posible devolver la cosa arrendada, lo que no sucede con la energía de trabajo, ya que esta no puede ser devuelta al trabajador, sosteniendo dicho autor que siendo el objeto de un contrato la "energía de trabajo" considerando a esta como una "cosa" se trataba por lo tanto de un contrato de compra-venta, tesis -- las dos equívocas ya que el trabajador ante todo es un hombre y el derecho laboral tiene como fin protegerlo tomando en cuenta dicha calidad, protegiendo por lo tanto su vida, su salud, su -- trato como ser humano, por lo tanto su energía de trabajo no es una "cosa", que pueda ser arrendada, vendida, comprada, enajenada etc., como lo hacen quienes han quedado en la aberrante época de la esclavitud.

c) La libertad y la dignidad en el trabajo.

En la parte conducente el artículo 3º indica: "...exige -- respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta..."

El principio de la "libertad de trabajo" reconocido como -- uno de los derechos del hombre, es contemplado en nuestra Carta Magna, en cuyo artículo 5º señala:

"A ninguna persona podrá impedirse, que se dedique a la -- profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode", y al --

respecto podemos señalar que el hombre puede escoger entre las - oportunidades que se brindan la que mejor le parezca, es decir, - podrá ser Abogado, Doctor, Maestro, Carpintero, Pintor, Técnico, en alguna rama de la Industria, etc.; con esto se quiere decir que escoge según sus deseos y aptitudes, la profesión, carrera u oficio que le plazca, y dicha decisión no podrá impedirse ni -- por el Estado ni por persona alguna.

La actividad a la cual se dedique el individuo siendo --- lícita, contribuye al desarrollo y progreso del país, en tal vir- tud se deben respetar las tendencias personales del hombre.

Por otra parte el artículo 4º de la Ley Federal del Traba- jo, señala:

"No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, - siendo lícito...", en esta norma se contempla el principio seña- lado en nuestra Constitución.

La libertad de dedicarse a alguna actividad lícita, lleva implícita la libertad en toda su acepción, es decir se procura - con ésto que independientemente de que el trabajador escoge por voluntad propia el trabajo que más le acomode, y al dedicarse a éste no quiere decir que pierda su derecho a ser hombre libre, - tendrá lógicamente las consiguientes obligaciones en el desempe- ño de sus funciones, por ejemplo cumplir con un horario, desarro- llar eficientemente sus funciones, observar buenas costumbres, - etc., pero no será objeto de actos que irruman su libertad como ser humano.

Lo anterior se hace patente en el propio artículo 5º Cons- titucional, párrafo quinto que establece: "El estado no puede -- permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio

que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable - sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso..."

Entendemos al respecto, que la calidad de hombre libre - - debe ser inviolable en todo tipo de relación laboral, es decir, - el trabajador antes que nada es un hombre y como tal goza de las garantías señaladas en la Constitución Política de los Estados - Unidos Mexicanos, y que de igual manera en el multicitado artículo 5º, se refiere al caso en que no se podrá ejercer coacción -- alguna en contra del trabajador por incumplimiento del contrato de trabajo, éste en todo caso incurrirá en una responsabilidad - civil.

El artículo ya citado indica el máximo de duración del contrato de trabajo, con el entendido claro de que sea en perjuicio del trabajador y al respecto el artículo 40 de la Ley Federal -- del Trabajo, señala: "Los trabajadores en ningún caso estarán -- obligados a prestar sus servicios por más de un año."

Ahora bien, al prestar sus servicios el trabajador no se -- desprende de él su libertad de hombre, por tanto su calidad de - trabajador-hombre, es inalterable y tiene el derecho de exigir - respeto a esa independencia suya, la cual por ningún motivo - - podrá ser limitada a raíz de una relación de trabajo, claro está que al obligarse a prestar un servicio debe sujetarse a ciertas reglas, ésto sin menoscabo de su libertad e integridad de persona, por lo tanto y si por cualquier circunstancia se le ordenase mandase hacer o dejar de hacer algo en su hogar, su familia, su patrimonio, en otras palabras no relacionado con el trabajo, - - puede y debe negarse, ya que si bien es cierto, que en el desempeño de sus labores, deberá como ya se dijo sujetarse a las condiciones y normas del trabajo, también lo es, que nadie puede --

interferir en la vida privada de otro, por estas razones se -- encuentran perfectamente delimitadas las obligaciones del trabajador en la Ley Federal del Trabajo, que entre otras tenemos la señalada en la fracción III del artículo 134 que a la letra indica: Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Por lo que se refiere a la dignidad, en principio de -- cuenta podemos señalar el hecho de que los trabajadores tienen -- el derecho de exigir la debida consideración es decir, que el -- empresario, patrón etc., debe tratar a sus trabajadores como él mismo desea ser tratado, el trabajador merece consideraciones -- por el solo hecho de ser hombre idéntico a los demás hombres.

Al respecto cabe señalar el artículo 132, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

Artículo 132.- Son obligaciones de los Patrones:

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, -- absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

Como todo lo plasmado en el multicitado artículo 3º el -- respeto a la dignidad de los trabajadores tiene su razón de ser, surge la necesidad de contemplarlo como una obligación en la Ley Federal del Trabajo, a fin de evitar el maltrato de que eran -- objetos los trabajadores, no podemos desconocer que ésta situación se sigue dando en la actualidad, dado que algunos patrones consideran que el "pagar un salario" le da "derecho" para humillar, maltratar a los empleados, se refugian para actuar de esa manera en las necesidades de los trabajadores de conservar a -- costa de lo que sea el trabajo ya que ésto les permite en algunos casos apenas subsistir pero se olvidan de que no están regalando

su dinero, antes bien se les está prestando un servicio el cual debe ser reenumerado.

d) El principio de Igualdad.

La manifestación objetiva de la idea de igualdad la encontramos en el párrafo segundo del artículo 3º de la citada Ley -- que a la letra indica: No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso doctrina política o condición social.

De lo señalado se desprende que en todo lo relativo al -- trabajo debe existir igualdad de trato hacia todos los trabajado res aquí podemos hacer referencia a lo que tratamos en el inci-- so denominado "Justicia y Equidad" por la razón de que tanto en el artículo 56 como en el 86 de la Ley se habla de trato y Pago de salario "Igual entre Iguales" así como de las excepciones que a esta fórmula establece la propia Ley.

El artículo 56 señala: "Las condiciones de trabajo en -- ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y de berán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e igua les para trabajadores iguales, sin que puedan establecerse dife-- rencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo reli gioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente -- consignadas en esta Ley."

Artículo 86: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jor nada y condiciones de eficiencia también iguales, debe correspon der salario igual.

Podemos concluir que en principio los trabajadores para -- la Ley son iguales, ésto se derivó conforme lo señala la histo ria jurídica de la diferencia en el trato y salario que se otorgaba a los extranjeros respecto de los mexicanos, así como de --

las niñas y mujeres en relación con los hombres.

Ahora bien, tales diferencias respecto de raza, edad, sexo etc., son desconocidos por la Ley ya que para la misma todos los hombres son iguales y por tanto la "calidad de trabajador" no -- significa "desigualdad", este es el punto de partida, es decir, -- "todos los trabajadores son iguales", inegable principio ya que -- se trata de "Igualdad entre los hombres", más en los artículos en cita se señala claramente una desigualdad en la prestación del -- servicio, ya que se menciona la proporcionalidad en las condicio-- nes de trabajo atendiendo a la importancia de servicios, y por lo que se refiere al salario, entendemos a "Contrario Sensu" que si el trabajo no es igual, ni son iguales la jornada, el puesto y las condiciones de eficiencia el salario por lo tanto es desigual.

Asimismo y respecto al tema de la igualdad se pueden señalar dos clases de principios o saber:

a) Trabajo igual-salario igual. b) Trabajo igual-presta-- ciones iguales.

El principio señalado en el inciso b) resulta de la con--- cepción que del término salario se tiene y al respecto el artículo 86 de la Ley nos señala: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador", de igual manera el artículo 84 -- nos indica de que manera se integra el salario, dicho artículo -- a la letra señala: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habita-- ción, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier -- otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su -- trabajo.

De la lectura del citado precepto se desprende que existe un concepto amplio de salario, ya que no sólo se refiere a lo que llamamos sueldo, paga, haberes, raya etc., sino que también a las prestaciones tales como habitación, seguridad social, comprendien

do dentro de esta última pensiones, indemnizaciones, jubilación etc., en conclusión tenemos que a trabajo igual independientemente de que el salario sea igual, las prestaciones también deben ser iguales, (ver art. 102. L.F.T.)

2) LIMITACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El artículo Primero de nuestra Constitución señala: "En -- los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

Las normas de trabajo son aplicables en el derecho mexicano a todo individuo que preste sus servicios, es decir, al darse -- una relación de trabajo en territorio mexicano, por ese sólo -- hecho, la prestación del trabajo se regirá por las disposiciones del derecho laboral.

El artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo a la letra indica: La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A" de la Constitución. Por lo que se refiere a las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 - apartado "B" Constitucional, son regidas por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado llamada también Legislación Federal del Trabajo Burocrático, la cual en su artículo 1º señala que dicha Ley es de observancia general.

Respecto a los principios del derecho laboral señalamos, el de la libertad de trabajo consagrada como garantía individual en la Constitución, es decir todo individuo o habitante del país -- "goza de la misma, independientemente de su nacionalidad, sexo, - etc.", más dicha generalidad se encuentra condicionada por otras normas, ya que el trabajo debe ser lícito es decir, que no viole disposiciones de orden público, o bien, cuando ataque derechos de tercero, (artículo 4º fracción I de la Ley Federal del Trabajo) así como

cuando se ofenden los derechos de la sociedad, es decir, cuando en ejercicio de la libertad de trabajo, se causa perjuicio a la sociedad, y al respecto el artículo citado en su fracción II, - menciona los casos en los cuales se ofenden los derechos de la sociedad, en estos casos la libertad de trabajo podrá vedarse - por resolución de la autoridad competente.

Por otra parte y por lo que se refiere al salario el cual no podrá ser embargado, sujeto de descuentos o reducciones, como lo señalan los artículos 97, 110 y 112 de la Ley Federal del - - Trabajo queda condicionada tal garantía de propiedad que señala "nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por -- resolución judicial", a los casos previstos por los propios artí- culos citados.

Asimismo tenemos que la regla general de que nadie puede ser obligado a prestar sus servicios, sin su pleno consentimien- to, encuentra sus excepciones ya que en ocasiones sí puede - -- obligarse a la prestación del servicio, ya sea en forma gratuita o mediante remuneración, como ejemplo se puede citar el trabajo impuesto como pena por autoridad judicial el cual queda sujeto a las disposiciones señaladas en las fracciones I y II del artí- culo 123 Constitucional.

De igual manera, atendiendo a lo señalado en el párrafo - 3º del artículo 5º Constitucional acerca de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, existen trabajos que aunque son retribuidos, su prestación es -- obligatoria, tales como el de las armas, cargos de elección popu- lar, etc., sin embargo otras funciones como las electorales y -- censales son gratuitas y de carácter obligatorio.

Otra limitante a la libertad de trabajo la encontramos -- tanto en el artículo 32 Constitucional como en el 7º de la Ley Fe- deral del Trabajo.

Artículo 32. "Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del Gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano. En tiempo de paz -- ningún extranjero podrá servir al ejercito, ni en las fuerzas de policía o seguridad pública.

Para pertenecer a la Marina Nacional de Guerra o a la Fuerza Aerea y desempeñar cualquier cargo o comisión de ellas, se requiere ser mexicano por nacionalidad. Esta misma calidad será indispensable en Capitanes, Pilotos, Patrones, maquinistas, mecánicos y de una manera general para todo el personal que tripule -- cualquier embarcación o aeronave que se ampare con la bandera o -- insignia mercante mexicana. Será también necesaria la calidad de mexicano por nacimiento para desempeñar los cargos de Capitán de Puerto, y todos los servicios de practicaje y comandante de aeródromo, así como todas las funciones de agente aduanal en la República". Este artículo independientemente de la situación de los extranjeros señala la finalidad proteccionista a los nacionales -- brindando seguridad a la integridad del País, restringe a los extranjeros del goce de garantías individuales, y sobre todo en lo referente a la libertad de Trabajo.

Artículo 7º. "En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no -- exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón -- y los trabajadores extranjeros mexicanos en la especialidad que -- se trate. Los médicos al servicio de la empresa deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administrativos y gerentes generales."

Acorde con estas ideas, aunque menos explícito el artículo 9º de la Legislación Burocrática señala: "Los trabajadores de - - base deberán ser de nacionalidad mexicana, y solo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no exista mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato."

Existe también una limitante respecto al trabajo de menores de 14 años, por lo que de conformidad con el artículo 5º de la Ley no producirá efecto legal estipulación alguna que establezca el -- trabajo en dichas condiciones, es decir, de menos de la edad señalada, por lo que tal disposición es extensiva a los extranjeros menores de 14 años, en tal virtud no se pueden contratar los servicios de aquéllos que se ubiquen en este supuesto, independientemente de que en su país de origen se permita tal circunstancia, por lo que en este caso no debe confundirse con una limitante a los -- extranjeros, antes bien, es una protección extensiva a la salud -- física y mental de los menores de 14 años, incluso existe prohibiciones relacionadas con la contratación de los mayores de 14 años - y menores de 16, las cuales se señalan en el artículo 175 de la -- Ley Federal del Trabajo.

ORGANISMOS DE JURISDICCION LABORAL

A) DIVERSAS CLASES DE JURISDICCION

A fin de encausar nuestro tema al punto de interés, consideramos conveniente señalar de manera breve cuales son los fines - del Estado y las funciones que el mismo realiza para lograr dichos fines y que no son otros que los de la propia sociedad, los cuales se encuentran enmarcados o centrados en el orden jurídico. El Derecho es creado por los individuos que conforman la socie--dad, como instrumento para regular su desarrollo.

Las actividades que el hombre realiza son libres, pero para mantener el orden jurídico deberá sujetarse a ciertas reglas, es decir, podrá hacer lo que le plazca con excepción de lo que la - propia ley le prohíbe. Para salvaguardar sus fines, la sociedad debe crear medios que permitan conservar el orden jurídico y en consecuencia la efectividad del Derecho, en tal virtud surge el Estado y su poder es reconocido y sometido al Derecho.

"El Estado, como toda estructura social, carece de una vo--luntad real y propia; lo que expresa a través de sus órganos no es sino una voluntad partiendo de la existencia de ciertas personas (gobernantes y funcionarios) a los que el ordenamiento jurí-dico atribuye unas facultades que confiere a su voluntad, el valor y la eficiencia de la voluntad del Estado. En el campo de - las Ciencias Sociales el vocablo organo se despoja de todo contenido biológico y recupera el significado propio de la etimolo- -

gía, órgano vale tanto como instrumento o medio de acción..."(1)

El Estado para lograr sus fines va a realizar a través de -- sus órganos determinadas funciones, éstas a su vez se dividen -- en:

1. Función Legislativa. Creación de las normas jurídicas generales.

2. Función Administrativa. "Que es la función encomendada a regular la actividad concreta y tutelar del Estado, bajo el orden jurídico. La ley debe ser ejecutada particularizando su -- aplicación. En sentido moderno el Estado es el promotor del desarrollo económico y social del país". (2)

3. Función Jurisdiccional. La Resolución de controversias o declaraciones del derecho.

El Artículo 49 de nuestra Carta Magna, señala: "El supremo poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial...". Estrictamente a cada uno de los poderes le debería corresponder una función, así al poder Legislativo la función legislativa, al Ejecutivo la función administrativa y al Judicial la función jurisdiccional, no obstante, -- nos encontramos por ejemplo que el poder Legislativo realiza diversos actos tales como el administrativo, cuando las Cámaras -- nombran a su personal o cuando se erige en gran jurado ejercitando una función jurisdiccional.

Desde el punto de vista formal se toma en cuenta el órgano-

(1) Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo, Tomo I, Décima Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A.; México, 1982.- Pág. 23.

(2) Ob. Cit. Pág. 42.

que realiza el acto jurídico, así todos los actos que realice el poder Legislativo, serán legislativos aún cuando por excepción - realice actos puramente administrativos o jurisdiccionales.

No sucede lo anterior atendiendo al criterio material, al - cual no interesa el organo que realiza el acto jurídico, sino la naturaleza del mismo, por ejemplo la expedición de un reglamento, función que desarrolla el poder administrativo es de naturaleza- legislativa.

La convivencia social se va a regular imponiendo a los hombres determinado proceder -derecho objetivo-, las normas creadas por el Poder Legislativo son abstractas y generales, es decir -- las normas jurídicas le señalan al hombre cual deberá ser su proceder lo que puede o no hacer, y la libertad para hacer no puede ser impedida por los otros hombres.

El derecho objetivo contiene normas preceptivas y normas - sancionadoras, las primeras que se refieren al obrar del individuo y las segundas que son dirigidas a aquellos que con su con-- ducta se abstengan de realizar lo previsto o bien no respeten el derecho subjetivo de otro.

Dado el caso de la violación a un derecho subjetivo, se pon drá en ejercicio la "función jurisdiccional", la cual es provoca da por el sujeto titular del derecho subjetivo violado mediante la acción, con la finalidad de que el interés jurídico protegido en su favor por la norma abstracta le sea satisfecho, y en este- caso el Juez mediante la sentencia es el único que puede otorgar le al particular la tutela jurídica que solicita.

1) CONCEPTOS DE DIVERSOS AUTORES DE LA "JURISDICCION":

a) "La función jurisdiccional, es la función que normalmen te se encarga al poder judicial y se define como la acción jurí-

dica encomendada a la declaración del derecho en ocasión de un caso determinado, contencioso o no y con fuerza de cosa juzgada". (3)

b) "La jurisdicción puede definirse como la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto". (4)

c) Becerra Bautista señala que "jurisdicción es la facultad de decidir con fuerza vinculativa, para las partes una determinada situación jurídica controvertida". (5)

d) D' Onofrio la define como la facultad conferida al Juez de declarar la voluntad de la ley, con efecto obligatorio para las partes y en relación al objeto de tal declaración y de efectuar todo cuanto la ley le ordena o le confiere para realizar -- tal fin.

e) "La jurisdicción es una actividad por la que el Estado-Juez trata de realizar la vigencia efectiva de la norma jurídica violada o desconocida por los particulares y como emanación de la soberanía del Estado, debe participar de sus características". (6)

f) Manresa y Navarro: "La jurisdicción es la potestad de --

(3) Serra Rojas, Andrés. Ob. Cit. Pág. 56.

(4) De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Derecho Procesal Civil, Décima Primera Edición (Revisada, Aumentada y Actualizada por De Pina, Rafael. Editorial Porrúa; México, -- 1976. Pág. 59.

(5) Becerra Bautista, José. El Proceso Civil en México. Editorial Porrúa: Tercera Edición. Pág. 5.

(6) Idem. Págs. 6 y 7.

de que se hayan investidos los jueces para administrar justicia". (7)

Realizando una interpretación de las anteriores definiciones, nos atrevemos a decir que la jurisdicción es: La facultad soberana de hacer justicia mediante la resolución de los casos controvertidos, restituyendo a las personas (físicas o morales) el derecho tutelado a su favor por la norma general, incluso mediante el ejercicio de la coacción contra del que no respeta dicho derecho.

Entendiendo a la jurisdicción en los términos que ha quedado descrita, podemos señalar las diversas clases de la misma, y como se podrá observar con claridad los poderes Legislativo y Ejecutivo, también ejercen jurisdicción en determinados casos:

1. Jurisdicción Contenciosa.

El Juez declara el derecho cuando se somete a su conocimiento a una controversia entre particulares y lo determina en base al conocimiento legítimo de causa o bien auxiliándose de la prueba legal.

2. Jurisdicción Voluntaria.

Es aquella en la cual el Juez interviene por ser necesario, por que se le solicita su intervención, pero sin que exista controversia entre partes, por ejemplo el nombramiento de tutores, la adopción, etc.

3. Jurisdicción Eclesiástica.

La que ejercen los tribunales de la iglesia católica.

(7) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, - Décimosexta Edición. Corregida y Aumentada. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984. Pág. 511.

4. Jurisdicción Secular.

Es la que ejerce la potestad civil o sea los tribunales del Estado.

5. Jurisdicción Judicial.

La que corresponde a los tribunales en oposición a la que ejerce la administración o sea el Poder Ejecutivo.

"De aquí dice Caravantes, el distinguirse la jurisdicción perteneciente al orden judicial y en jurisdicción que corresponde al orden administrativo, según que se conserva más o menos directamente en la potestad suprema a causa de la mayor rapidez y de la acción más pronta que reclaman de esta potestad las cuestiones que interesan más inmediatamente a la Sociedad y el Estado que las que versan a la primera clase de jurisdicción delegada, comparada con la segunda a que se da el nombre de retenida". (8)

6. Jurisdicción Común u Ordinaria.

La llamamos Jurisdicción General, por que se ejerce sobre negocios, personas o cosas en las que no se ha señalado por la ley que deban ser sometidos a Jurisdicción Especial.

7. Jurisdicción Especial, Extraordinaria o Privilegiada.

Es la que se ejerce sobre determinados asuntos o personas y que la ley señala expresamente que deben estar sujetos a ella, así tenemos por ejemplo; La jurisdicción mercantil, del trabajo o militar.

8. Jurisdicción Propia.

Es la que se ejerce por propio derecho, es decir el Juez o-

(8) Pallares, Eduardo. Ob. Cit. Pág. 513.

el Tribunal tiene la facultad o potestad de decidir dentro de -- sus atribuciones sobre personas o cosas que le son sometidas.

9. Jurisdicción Delegada.

Entendemos esta clase de jurisdicción cuando el Juez o el Tribunal que tiene a su cargo ejercerla autoriza o encomienda a otro su ejercicio. De conformidad con lo que señala la doctrina esta jurisdicción no existe, toda vez que a los jueces o tribunales se les señala expresamente su jurisdicción en las normas legales, por lo que no ejercen jurisdicción por que se les faculte para ello por otro juez o tribunal.

10. Jurisdicción Acumulativa o Preventiva.

Se dá esta clase de jurisdicción cuando dos jueces tienen la potestad de ejercerla, o de otra manera dicho, cuando tiene la facultad para conocer del mismo asunto, en este caso el que primero conoce del asunto es el que se considera competente.

11. Jurisdicción en primero y en ulteriores grados.

Se ejerce la jurisdicción conociendo de un asunto, declarado el derecho en la sentencia, la cual estará sujeta a la confirmación, revocación o modificación de otro tribunal superior y la primera será en menor grado; una vez existiendo sentencia en un asunto el juez o tribunal superior conoce del mismo y será en segundo grado, así se pueden repetir los pasos sucesivamente.

12. Jurisdicción Territorial.

Se determina por el domicilio (territorio) de las partes, por el lugar donde se encuentre la cosa materia de litis o donde debe cumplirse la obligación.

13. Jurisdicción Penal dice Alfredo Rocco.

El Estado trata de realizar uno de sus más importantes intereses: El punitivo o represivo, el cual, en cuanto será tutelado

frente a los particulares con reglas precisas y determinadas, - constituyen un verdadero y singular derecho subjetivo del Estado, el castigar.

14. Jurisdicción Prorrogada.

"La que ejerce un juez que siendo incompetente para conocer de un negocio se vuelve competente por voluntad de las partes -- que se someten a él, o porque la ley así lo ordena (Artículo 151 del Código de Procedimientos Civiles)." (9)

15. Jurisdicción Fiscal.

Se ejerce dicha jurisdicción a fin de resolver los asuntos en materia administrativa, entre la administración y los particulares o corporaciones y aquellos conflictos que surgen cuando la administración declara lesivos sus propios acuerdos y se atribuye a los órganos constituidos al efecto.

16. Jurisdicción Común o Local.

Corresponde ejercerla a los órganos jurisdiccionales en su territorio es decir Entidad Federativa.

2) JURISDICCION CONSTITUCIONAL

1. Jurisdicción Militar.

El Artículo 13 de la Constitución señala: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas, ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley. Subsiste el fuero de guerra por los delitos y faltas contra la disciplina militar; pero los tribunales militares en ningún caso y por ningún motivo podrá extender su -

(9) Pallares, Eduardo. Ob. Cit. Pág. 515.

jurisdicción sobre personas que no pertenezcan al ejército.

Cuando en un delito o falta de orden militar estuviese complicado un paisano, conocerá del caso la autoridad civil que corresponda".

II.- El artículo 109 Constitucional señala que la Cámara de Diputados se erigirá en gran jurado, cuando alguno de los funcionarios que goce de fuero y comete algún delito de orden común, - por mayoría de votos decidirá si ha o no lugar a proceder contra el acusado.

III.- La Cámara de Senadores se erige en gran jurado para conocer de los delitos oficiales de los funcionarios investidos de fuero, así como tratándose del Presidente de la República, de delitos graves del orden común y de traición a la patria (Artículo III Constitucional).

IV.- Jurisdicción Federal. Señalada en el artículo 104 - - Constitucional que indica:

"Corresponde a los Tribunales de la Federación conocer:

De todas las controversias del orden criminal que se susciten sobre el cumplimiento y aplicación de las leyes federales o de los tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano..."

V.- Jurisdicción en Materia de Trabajo.

Comprendemos en términos generales que la jurisdicción, es la facultad para ejercer por mandato de la ley la función pública que tiene el Estado, es decir, que mediante el debido proceso y competencia, el Juez o Tribunal conocerá y resolverá de determinada controversia.

Al hablar de la jurisdicción especial, señalamos como ejemplo entre otros, a la jurisdicción del trabajo, debido a que ésta se hizo necesaria por las características propias del Derecho Laboral, en razón de que este nuevo derecho se encontró con problemas o defectos, que tradicionalmente se le han imputado a la jurisdicción ordinaria (civil) y que se pueden señalar de la siguiente manera:

a). Los problemas de capital y trabajo requiere de soluciones urgentes, una resolución rápida es un principio rector del Derecho Procesal del Trabajo, toda vez que está en juego la remuneración del trabajador (salario vital), por lo que de existir lentitud o morosidad se estaría en contradicción con el principio señalado.

b). Dada la ubicación de los órganos encargados de ejercitar la jurisdicción ordinaria, el acceso a ella es difícil, los trabajadores no pueden quedar sin el amparo de la justicia cuando su relación laboral se lleva a cabo en sitios alejados.

c). La resolución de los problemas surgidos entre el capital y trabajo, exige una mentalidad diferente a la de los jueces adscritos a la jurisdicción ordinaria.

d). La jurisdicción ordinaria requiere de recursos pecunarios por ser costosa, y el obrero carece precisamente de ellos como para invertir en el litigio.

A consecuencia de los problemas señalados, se hizo necesaria la llegada de una jurisdicción nueva, a quien se le confiara o facultara la realización del derecho sustantivo laboral, surgiendo organismos en donde tanto los trabajadores como patrones concurren, para dirimir no sólo sus conflictos individuales y colectivos, sino también los de carácter intersindical o interpatronal.

Con la implantación de esta nueva jurisdicción, se busca -- preservar los principios o postulados filosóficos contenidos en el nuevo derecho en vía de consolidación, tratando de evitar que se contaminen de las leyes sustanciales y procesales tutelares -- de derechos patrimoniales y que se desligan o no toman en cuenta a la persona vinculada a la relación jurídica laboral y mucho me nos, las consecuencias de tipo social y económico que habrán de derivarse de su actitud, a esto es a lo que se llamaría una ju-- risdicción judicial no sólo especializada sino totalmente inde-- pendiente de la existente.

Por otra parte y tomando en cuenta la función de la juris-- dicción administrativa en términos generales, podemos señalar -- que la nueva jurisdicción (laboral) debe también vigilar y pre-- servar el cumplimiento de los ordenamientos sociales. Por otra-- parte, debe realizar lo que le da un sello muy particular, es de cir, la función conciliatoria y tutelar el interés de la parte - débil, a fin de evitar que sobretexto de tratarse de un derecho- conciliable, se despoje de los privilegios que han sido contem-- plados como irrenunciables en el derecho positivo laboral.

Otra característica especial será la de conservar una acti- tud mediadora, en los conflictos y controversias surgidas entre- trabajadores y patrones, entre unos y otros con las respectivas- organizaciones, y la vigilancia del curso y desarrollo del Dere-- cho de Huelga.

Tomando como fuente propia, es decir, de nuestro derecho la boral mexicano, la jurisdicción especializada de que hemos habla do, nace en México en la Constitución de 1917, Artículo 123 Frac ción XX que señala:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el tra bajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y- Arbitraje, formada por igual número de representantes de los - -

obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".

La legislatura local del Estado de Veracruz, al interpretar la norma Constitucional señalada en su Ley del Trabajo Artículo-163, contempló la nueva jurisdicción creando las juntas municipales de conciliación y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

No obstante el cumplimiento tanto de la Legislatura del Estado de Veracruz, como de otros Estados que reglamentaron el contenido del Artículo 123 Constitucional, hubo abstencionismo en dicho sentido, por otras legislaturas locales de la reglamentación del Artículo citado, por lo que siendo ésta una de las razones principales, se federalizó la Legislación en materia laboral en 1931, derogada por la Ley de diciembre de 1967 que entró en vigor el 1º de mayo de 1970, la cual ha sufrido múltiples reformas.

La aplicación de las normas de trabajo, corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, -- aunque en algunos casos dicha aplicación es facultad exclusiva de las autoridades federales, podemos citar como ejemplo en los conflictos suscitados entre trabajadores e industrias de la rama textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, etc., aunque esta limitante corresponde tratarla en términos de "competencia" a la cual aludiremos mas adelante señalándola desde este momento como "una medida de la jurisdicción".

Lo expuesto con anterioridad, corresponde a lo reglamentado en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional Apartado "A" el cual regula las relaciones obrero-patronales, fundamento de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al Apartado "B" del ordenamiento citado, regula las relaciones entre los poderes de la Administración; el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, y por lo que se re--

fiere a la jurisdicción a ésta alude la fracción XII al señalar:

"Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación".

En la ley Federal del Trabajo, se señala a las autoridades encargadas directamente de imponer la justicia laboral, es decir aquéllos órganos encargados de ejecutar la jurisdicción laboral, entendiéndola a ésta como la facultad de aplicar las normas de trabajo, así como el de vigilar el respeto a las mismas, y lograr los fines y principios del Derecho Laboral, consignados en los Artículos 2º y 3º de la Ley Federal del Trabajo.

De los conceptos de diversos tratadistas transcritos con anterioridad que definen a la jurisdicción, encontramos que se unifican los criterios ya que con palabras más o menos, coinciden en que la jurisdicción, "es la facultad o potestad de declarar el Derecho", sin embargo, en el ámbito del Derecho Laboral, esa facultad o potestad de que se habla reviste de caracteres especiales, ya que esta materia a diferencia por ejemplo del Derecho Privado en el cual para impartir justicia, la persona que realiza tal función debe estar investida o facultada para ejercer jurisdicción, en la primera se imparte la justicia por representantes de los sectores; capital, trabajo y Gobierno, sin especificarse o sin necesidad de señalar a alguien la investidura para juzgar, por otra parte se toma en consideración a la persona-trabajador, el cual lleva consigo el peso de la explotación de que han sido objetos aquellos que sólo han podido dar "su energía de trabajo" y que sin embargo no les ha sido reconocida y valorada justamente, por lo tanto al carecer el trabajador de medios y fuerza para que le sean cumplidos y respetados los dere

chos que como trabajador y hombre tiene, puede recurrir ante las autoridades que corresponden en demanda de ese cumplimiento y -- respeto, y dichas autoridades tienen la obligación de atenderlo y auxiliarlo.

En conclusión, podemos señalar que la jurisdicción laboral, es la facultad concedida a personas, con el objeto de lograr la estabilidad en las relaciones de carácter laboral y por ende una mejor convivencia social, restituir los derechos subjetivos violados, imponer el respeto a los mismos, así como señalar obligaciones.

3) LA COMPETENCIA

Con frecuencia suelen confundirse a la jurisdicción con la competencia, por lo que consideramos conveniente tratar de manera breve y explicar lo que se entiende por la competencia.

El Estado realiza una serie de funciones dentro de la cuales se encuentra comprendida la jurisdicción, la cual le permite la realización de actos jurídicos a través de sus órganos facultados para ello, esto es, los llamados Organos Jurisdiccionales, los cuales tienen la facultad de decir o declarar el derecho, -- más dicha potestad es limitada, pues pensamos que debido a la -- complejidad de la vida moderna, la múltiple variedad de los asuntos o negocios que deben ser resueltos, hace materialmente imposible el que el poder judicial puede atender, sustanciar y sentenciar todos los asuntos, por lo cual es necesario que se destine a cada una de las autoridades una porción del trabajo, es decir, la jurisdicción aunque es potestad de todos, se divide y a cada uno de los órganos le toca una "parte" perfectamente delimitada a la que llamaremos "competencia".

a) Definición de competencia, desde el punto de vista de diversos autores:

En razón al grado, la competencia se establece en un ordenes decir, el Tribunal de Primera Instancia conocerá sólo de ésta y así sucesivamente.

En cuanto al territorio, se establece esta clase de competencia atendiendo a la extensión del territorio Mexicano, en razón de este tipo de competencia el órgano jurisdiccional, no puede conocer de asuntos más allá de su circunscripción.

En material laboral también se establece una división del trabajo, a cada órgano jurisdiccional del trabajo le corresponde una porción de "jurisdicción", y por lo cual estará facultado para resolver jurídicamente sobre un determinado asunto, así tenemos que el Artículo 123 Constitucional Fracción XXXI del Apartado "A" y 527 de la Ley Federal del Trabajo, señalan que la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales cuando se trate de ramas de la industria que se citan en los propios preceptos, así como a las empresas, conflictos, contratos colectivos que se señalan.

El artículo 529 de la citada ley señala: "En los casos no previstos por los Artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas" de igual manera, el Artículo 698 del propio ordenamiento a la letra indica:

"Será competencia de la Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de Entidades Federativas, conocer los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas de la industria, empresas o materias contenidas en los Artículos 123 Constitucional, Apartado "A" Fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley".

Cabe señalar que en el Capítulo III del título catorce, Artículo 689 al 706 de la Ley Federal del Trabajo y que se titula "De las competencias", se delimita perfectamente la competencia de cada una de las Juntas, así como las autoridades a quienes corresponde decidir sobre "las competencias".

B) LOS TRIBUNALES DE TRABAJO

Los tribunales de trabajo, llamaseles Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federales, Locales de Conciliación, Tribunal Federal, etc., son organismos con una identidad propia, creados a raíz de los problemas surgidos en la Revolución por y para los trabajadores, quienes consideraron las cortapisas que presentaba el conocimiento de sus conflictos por un Juez Civilista, y se independiza la administración de la justicia laboral del Poder Judicial.

Ahora bien, al haber aclarado lo relacionado con la jurisdicción, señalando que ésta es la potestad o facultad que tienen las personas para decidir o aplicar el derecho de conformidad con lo establecido por la ley, y al hablar de los Tribunales del Trabajo, nos referimos a aquéllos organismos de jurisdicción laboral o autoridades a las cuales se les ha facultado para aplicar las normas de trabajo de conformidad con la ley, estos órganos o tribunales representan a los factores reales de poder, capital y trabajo, esto se encuentra señalado en la Fracción XX, - Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y por lo que se refiere al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo encontramos citado en la Fracción XII, Apartado "B" del precepto señalado.

Las funciones de las juntas, son sociales, no corresponden precisamente a las actividades clásicas del Estado Político, esto es, a las legislativas, ejecutivas y judiciales, antes bien -

desempeñan una función social-jurisdiccional, resuelven conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, ejercen el acto jurisdiccional pero con el pensamiento puesto en la idea de Justicia Social, la jurisdicción laboral es por tanto la Justicia Social en ejercicio, por la razón de que es ella la que tutela los derechos de los trabajadores.

1) LOS TRIBUNALES DE DERECHO SOCIAL DEL TRABAJO

De conformidad con lo señalado en el Artículo 123 Constitucional, Aparatdo "A"; Fracción XX, la Ley Federal del Trabajo y la Jurisprudencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son tribunales laborales que ejercen una función jurisdiccional al decidir los conflictos entre capital y trabajo a través del proceso correspondiente, ya se trate de conflictos individuales, colectivos, jurídicos o económicos.

Para una mayor comprensión, es necesario señalar la clasificación que se ha dado a los "conflictos", éstos se han dividido en dos grandes ramas, así tenemos que son:

1. LOS CONFLICTOS JURIDICOS

Son aquellos que presuponen la existencia de un derecho individual o colectivo que ha sido violado, en estos casos la junta o tribunal interpretará las normas de trabajo.

a) Conflictos Individuales.

Son las controversias surgidas a raíz de la relación de trabajo entre el trabajador y su sindicato o bien entre los trabajadores.

b) Conflictos Colectivos.

Son aquellos que se suscitan, cuando preexistiendo un derecho, ya sea una norma legal o convenio colectivo, cuyo cumpli-

miento ha sido violado y afecta el interés de la comunidad obrera. Este tipo de conflictos a su vez se subdividen en:

I.- Conflictos Trabajadores-Patrones.

Son aquéllos que se dan, cuando tiene por objeto el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley violado, mediante el ejercicio de la huelga, tal cumplimiento se refiere tanto a las condiciones de trabajo como a los derechos preferenciales, ver-bigracia "la cláusula de exclusión". El ejercicio de la huelga, no limita o evita la acción de los trabajadores ante el órgano jurisdiccional, a fin de demandar el cumplimiento de sus derechos.

De igual manera, el derecho a la huelga se ejercita a fin de "exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre -- participación de utilidades", Artículo 950, Fracción VI, L.F.T.

II.- Conflictos Intersindicales Obreros.

Surgen a raíz de las inconformidades de los trabajadores, respecto al sindicato que los representa, a la titularidad de derechos y acciones sindicales, por la representación colectiva de los trabajadores ante la autoridad laboral, etc., en este tipo de conflictos el empresario no tiene intervención.

2. LOS CONFLICTOS ECONOMICOS

Son aquellos en que siempre se afecta los intereses de todos o parte de los trabajadores, y se dan entre los grupos obreros y empresarios, se suscitan con motivo de la creación de las condiciones de trabajo, o los conflictos económicos planteados a raíz de los intereses entre los factores de producción, suspensión, modificación o terminación del Contrato Colectivo o Contrato de Ley.

Podemos señalar que los conflictos a que se ha hecho refe--

rencia, surgen con motivo de las diferencias entre los trabajadores y empresarios, o bien que haya problemas entre los mismos -- trabajadores o empresarios, etc., dichos conflictos van a ser conocidos por los tribunales de derecho del trabajo, los cuales -- vienen a constituir un poder diferente al legislativo, al Ejecutivo y al Judicial y su función será ejercer jurisdicción, decidiendo sobre la aplicación de las normas laborales.

A manera de comentario consideramos que:

Los tribunales de trabajo, son los encargados de realizar la justicia social, tema el cual ya se aludió en el capítulo anterior, más cabe señalar que esta justicia será posible llevarla a cabo, cuando el personal (Magistrados, Presidentes, Secretarios, etc.), de los órganos jurisdiccionales, sea el idóneo, es decir gente honrada y preparada profesionalmente para ejercer la jurisdicción social, esto es, se sujeten a los principios señalados tanto en nuestra Constitución como en la Ley.

1. LA NATURALEZA DE LOS ORGANISMOS EN JURISDICCION LABORAL

Mucho se ha especulado, acerca de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en concepto de diversos autores, y de conformidad con la división del Estado Político, - que para el ejercicio de sus funciones divide a éstos en Legislativo, Ejecutivo, y Judicial, no puede existir órgano alguno, - que ejerza fuera de los tres poderes en que se divide el Estado, una función jurisdiccional, fundamentan su criterio en la Constitución que en su Artículo 49 señala:

"El supremo poder de la Federación se divide, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

No podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola -

persona o corporación..."

En virtud de lo anterior, los organismos de jurisdicción la boral, serán parte integrante del Poder Judicial Federal y Local, más se han olvidado de que el Derecho Laboral, es un Derecho diferente creado y consignado en nuestra Carta Magna por la clase-trabajadora, así las instituciones laborales no se encuentran al margen de la Constitución, antes bien son contempladas por la -- misma.

Es innegable que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue ron creadas totalmente con independencia del Poder Judicial, y co mo ya hemos señalado en franca oposición a él, y como podemos ob servar no forman por lo tanto, parte del mismo, así tenemos que el Artículo 94 Constitucional señala:

"Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federa-- ción, en una Suprema Corte de Justicia, en Tribunales de Circui-- to Colegiados en materia de amparo y unitarios en materia de ape lación, y en Juzgados de Distrito".

De la lectura del Artículo citado se desprende fehaciente-- mente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no forman parte-- del Poder Judicial de la Federación.

Trueba Urbina, sostiene -Nuevo Derecho Procesal del Trabajo-- "que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por razón de su natu-- raleza social, por ningún motivo deben ser asimiladas por los Tri bunales Judiciales, ya que sus funciones no corresponden al Esta-- do Público, sino al Estado Social; incompatibles totalmente con-- las judiciales de carácter político, como una mayor justifica-- ción en la negativa de que las Juntas de Conciliación y Arbitra-- je, no corresponden al Poder Judicial, argumentando que la natu-- raleza social de ellas, la teoría y en la práctica no son juntas ni de Conciliación ni tampoco de Arbitraje, sino órganos autóno-- mos de la jurisdicción social, como se deriva del pensamiento so

cialista de los legisladores de 1917". (13)

Por otra parte, los Artículos sexto y octavo de la Ley Orgánica del Departamento Federal, señalan respectivamente:

Artículo 6º.- La función Judicial estará a cargo de los -- Tribunales de Justicia del Fuero Común, de acuerdo con la Ley Orgánica respectiva.

Artículo 8º.- La justicia en materia laboral será impartida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito - Federal, dotada de plena autonomía de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior se desprende claramente, que la ley citada - separa el ejercicio de la función jurisdiccional por parte del - poder judicial y la función jurisdiccional en la aplicación de - las normas de Derecho Laboral.

En el curso de la Historia y acerca de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hubo divergencias acerca del imperio de las citadas juntas para conocer de todos los conflictos de trabajo y ejecutar las resoluciones, en un principio, la Suprema Corte y al respecto de la Fracción XX del Artículo 123 - de la Constitución Política de 1917, estableció que dichos organismos sólo podían conocer de los conflictos colectivos, dicha - jurisprudencia fue modificada o propiamente dicho derogada, por una ejecutoria de 1924, reconociendo la jurisdicción especial - del trabajo en beneficio de los laborantes, al reconocer - la competencia de las juntas para decidir las controversias en--

(13) Trueba Urbina- Citado por Olivares González, José Trinidad. Jurisdicción Administrativa del Trabajo - Tesis Profesional México, D.F. 1979.

tre patrones y obreros, colectivas e individuales, y su imperio para ejecutar sus laudos.

El maestro Mario de la Cueva al referirse a la jurisprudencia y ejecutoria señaladas, en su libro el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, lo hace tomando como punto de partida la fracción XX del Artículo 123, y señala que la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, haciendo eco a la norma Constitucional señalada e interpretándola, el legislador consideró la creación de una nueva jurisdicción, creando las Juntas Municipales de Conciliación y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, con el fin de solucionar los conflictos surgidos entre los trabajadores y patrones, señalando en la misma ley, las atribuciones y facultades de cada una de las Juntas, es decir, delimitando por medio de la competencia su jurisdicción, pero mencionando claramente que podían conocer y resolver sobre los conflictos sometidos a su jurisdicción. La Suprema Corte de Justicia de la Nación dictó ejecutorias constituyendo jurisprudencia, en el sentido de que independientemente de la creación por parte de la Constitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como autoridades públicas, carecían de fuerza para hacer respetar sus resoluciones, es decir, ejecutar sus laudos, sosteniendo dicho criterio en que tales organismos sólo podrían conocer de los conflictos colectivos, ejerciendo la función de árbitro, pero esta función se encontraba limitada por lo señalado en la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, las partes en un conflicto podrían negarse al arbitraje o bien cumplir la sentencia dictada.

La posición de la Suprema Corte, que se oponía totalmente a la ley del Estado de Veracruz, puede observarse en la ejecutoria del 23 de agosto de 1918, en la cual se dictó sentencia concediendo el amparo y protección de la Justicia Federal a la Compa-

nía LONE RINCON MINES y cuyos considerandos se transcriben a continuación:

"Considerando Primero: el arbitraje obrero es una institución oficial que tiene dos objetivos: primero, prevenir los conflictos colectivos entre el trabajo y el capital; y segundo, presentar a las partes en conflicto bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si aceptan esas bases; no tienen el carácter de arbitraje privado sino público, no es voluntad de las partes la que organiza y establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la disposición de la ley. En materia de trabajo, -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen funciones públicas que las leyes determinan y están sujetas a disposiciones de orden público; de consiguiente son autoridades, y en tal concepto puede pedirse amparo contra sus determinaciones.

Considerando Segundo: La Junta de Conciliación y Arbitraje no está establecida para aplicar la ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someter sus disposiciones, ni tiene facultad de aplicar la ley para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Por lo tanto carece de imperio y no es un tribunal; es solamente una institución de derecho público, que tiene por objeto evitar los grandes trastornos que, al orden y a la paz pública, a la riqueza, a la organización de la industria y a la del trabajo, les resultan de los movimientos bruscos de suspensión de éste, por los obreros o por parte de los patronos. Siendo ésta la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden imponerse de una manera obligatoria a los patronos y a los obreros, porque resultaría que la voluntad de las partes contratantes quedaría eliminada". (14)

(14) Cueva de la, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Tercera Edición Actualizada por Urbano Farias. Editorial Porrúa, S.A. Págs. 531 y 532.

Continúa señalando el Maestro Mario de la Cueva, que no obstante la jurisprudencia establecida por la Corte, el criterio e-intepretación sostenida en la Ley del Trabajo del Estado de Vera cruz continuó siendo el mismo, es decir, la Junta de Conciliación y Arbitraje objetó dicha máxima, sosteniendo que tenía la potestad jurisdiccional para conocer y resolver sobre todos los conflictos de carácter laboral.

El primero de febrero de 1924 la Suprema Corte dictó sentencia estableciendo la ejecutoria de la CORONA, S.A.; señalando -- que las juntas eran tribunales paralelos a los civiles, mercantiles, penales, etc., y que el Juez de Distrito que concedió a la Compañía el amparo de la Justicia Federal, basó su sentencia en que el Artículo 13 Constitucional prohíbe los Tribunales especiales y las Juntas de Conciliación y Arbitraje se constituyen en uno de ellos al pronunciar laudos, más la corte consideró erróneo dicho razonamiento, toda vez que se encuentran establecidos y señalados Constitucionalmente, sus funciones están determinadas, y por otra parte en razón a la organización pública, se hace necesario delimitar la jurisdicción y competencia de los tribunales, así se establecen los tribunales penales, civiles, mercantiles, a fin de que conozcan determinada materia logrando una aplicación de la justicia más expedita, por lo que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocen de los conflictos surgidos entre el trabajo y el capital, lo que se llama "materia laboral" -- no quiere decir que constituyan tribunales especiales.

En virtud del criterio sostenido por la Suprema Corte en la ejecutoria señalada, la Ley de 1931 establece a las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje reconociéndoles ampliamente su jurisdicción y la fuerza para hacer valer incluso coactivamente tanto su resolución como sus laudos dictados.

Lo anterior no ha sido desvirtuado en la Ley de 1970 y aun-

que esta última ha sido objeto de diversas reformas, lo concerniente al imperio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a sus facultades para hacer cumplir sus decisiones ha seguido el mismo cauce.

Sin mucha firmeza, se tuvo también la idea de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran órganos administrativos, pero tampoco se les puede ubicar como tales, ya que la función de los tribunales de carácter administrativo consiste en resolver lo relacionado con el aspecto fiscal de la Administración Pública, así tenemos, que al existir un acto o resolución fiscal que afecte el derecho de un particular, éste puede concurrir al tribunal administrativo para impugnar dichos actos o resoluciones, por lo tanto la competencia del Tribunal Administrativo se limita a conocer y resolver sobre las controversias que surgen entre el particular y la administración pública, función distinta a la que corresponde a los órganos de jurisdicción laboral.

Una característica propia de los tribunales de trabajo es que se integran de manera tripartita, es decir con representantes de los trabajadores y de los patrones en igual número, así como un representante del Gobierno, cada una de las representaciones defiende los intereses de la parte que representa.

C) EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE SU JURISDICCION Y COMPETENCIA

1. INCLUSION DEL APARTADO "B" EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Consideramos necesario antes de tratar el tema central de este inciso, hacer referencia de manera breve a la inclusión del apartado "B" en el Artículo 123 Constitucional, toda vez que aún cuando existen consagradas en dicho Artículo garantías sociales,

los servidores públicos carecían de estabilidad en su empleo, se les podía remover libremente, sin que se tomara en cuenta su conducta, preparación, eficacia o antigüedad en la administración pública.

A la clase burocrática le era aplicable únicamente, lo concerniente a la garantía individual consagrada en el Artículo 5º, Constitucional (Ver inciso d capítulo I), incluso la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación, declaró en varias ocasiones que los empleados públicos y funcionarios no estaban ligados con el Estado por un contrato de trabajo, y por ende no gozaban de las prerrogativas que para los trabajadores consignó el Artículo 123 Constitucional.

Hacia el año de 1930, la situación insostenible de los servidores públicos, motivó que se hicieran reclamaciones, considerándose necesarias la existencia de normas legales que garantizaran la estabilidad de los mismos, toda vez que la propia Constitución otorgaba al Presidente la facultad de removerlos libremente, como podemos observar en la fracción II del Artículo 89 que textualmente señala:

"Nombrar y remover, libremente, a los Secretarios del Despacho al Procurador General de la República, al Gobernador del Distrito Federal, el Procurador General de Justicia del Distrito Federal; remover a los Agentes Diplomáticos y empleados superiores de Hacienda, y nombrar y remover, libremente, a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no estén determinados de otro modo en la Constitución o en las Leyes".

"Como no existían disposiciones en contrario en la Constitución, ni se disponía de una ley del servicio civil los nombra- mientos y remociones se hacían libremente, y en la mayor parte - de los casos en forma injusta.

Cada renovación del Ejecutivo Federal significaba una remoción general del personal administrativo, el cual no gozaba de ningún derecho para permanecer en sus puestos. Esta situación creaba problemas graves por la necesidad que tenía el personal nuevo de ir conociendo y preparándose en la marcha de los asuntos administrativos. No siempre el personal que llegaba era más apto, que el personal que se iba. Se creaban casos de notoria insjutticia y grave perjuicio a los servidores públicos". (15)

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su Artículo 2º, textualmente señalaba: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan."

En consecuencia el clamor público no se hizo esperar, ya -- que se consideró era necesario limitar las facultades que nuestra Carta Magna otorgaba al Presidente de la República, en lo referente por supuesto al nombramiento y remoción de sus empleados. En respuesta a las necesidades de los servidores públicos, el General Abelardo L. Rodríguez, Presidente de la República de 1928- a 1934, expidió acuerdo, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de abril de 1934, acerca de la organización y servicio civil por tiempo determinado.

"En dicho acuerdo señala Gabino Fraga el Ejecutivo abdicaba de su facultad discrecional de remover a los empleados del Poder Ejecutivo y estatúa como seguridad de los propios funcionarios- y empleados y en bien de la admisión y nombramiento de los servidores del Gobierno, señalando sus derechos, obligaciones y recompenas, y estableciendo la garantía durante la vigencia del - "acuerdo de que ningún funcionario o empleado podría ser removido

(15) Serra Rojas, Andrés. Ob. Cit. Págs. 391 y 392.

sin justa causa debidamente comprobada ante las Comisiones del Servicio Civil que, el propio acuerdo estableció, su vigencia -- fue efímera". (16)

Con fecha 27 de septiembre de 1938 el aquel entonces Presidente de la República; Lázaro Cárdenas, expide el estatuto de -- los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, dicho -- estatuto reconoce la estabilidad y otros derechos que les co -- rrespondían a los servidores públicos, asimismo se crea el Tribu -- nal de Arbitraje.

La seguridad social de los trabajadores al servicio del Es -- tado se alcanzó por la Ley del 28 de diciembre de 1959, publica -- da en el Diario Oficial el 30 del mismo mes y año, entrando en -- vigor a partir del 1º de enero de 1960, la cual creó el Institu -- to de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Es -- tado, (abrogada dicha ley por la expedida el 26 de diciembre de -- 1983, en vigor a partir del 1º de enero de 1984).

El citado estatuto, fue abrogado por el promulgado el 4 de -- abril de 1941 y publicado en el Diario Oficial de la Federación, -- el 17 de los mismos mes y año, con el mismo contenido.

Ambos estatutos, en su tiempo fueron objetados de inconsti -- tucionales. La revisión del estatuto se convirtió en el tema po -- lítico, dada la fuerza de la organización burocrática mexicana y -- se desarrolló una insistente campaña para elevarlo a la catego -- ría de Ley Constitucional, en los mismos términos que la primera -- parte del Artículo 123 Constitucional, base de la legislación -- del trabajo, lo que culminó con la adición del apartado "B" a di -- cho Artículo, por Decreto expedido el 21 de octubre de 1960 (por -- el Presidente Adolfo López Mateos) publicado en el Diario Ofi -- cial de la Federación el 5 de diciembre del mismo año, cuyo con --

(16) Derecho Administrativo. Gabino Fraga, Vigésimoquinta Edi -- ción Actualizada por Manuel Fraga. Editorial Porrúa, S.A. -- México 1986. Pág. 135.

tenido señalaba:

"Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores". (17)

De igual manera el Artículo segundo transitorio de dicho decreto señalaba:

"Entre tanto se expida la respectiva ley reglamentaria, continuará en vigor el Estatuto de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión en cuanto no se oponga a la presente".(18)

Este apartado, elevó el Estatuto señalado, a la categoría de ley, para satisfacer las más urgentes necesidades de la burocracia. En esta forma se atendió la petición que esa clase trabajadora venía haciendo para tener protección Constitucional y constituye por tanto una verdadera conquista para los burócratas de esta manera llegaban a verse protegidos por nuestra Constitución Política, únicamente hacia falta la reglamentación adecuada a este nuevo apartado del Artículo 123 Constitucional. Finalmente, aparece en el escenario la ley reglamentaria del apartado -- "B" del Artículo 123 de la Constitución Política, promulgada el 27 de diciembre de 1963, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año.

Dicha ley, determinó la clasificación de los servidores públicos, en trabajadores de base y trabajadores de confianza, consi

(17) Diario Oficial de la Federación, 5 de diciembre de 1960. Tomo CCXLIII.

(18) Idem. Pág. 3.

derando a los primeros como a todas las personas que prestan un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o bien por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, por lo que se refieren a los segundos, el criterio es casuístico, por lo que en forma general, podemos decir que se refiere a todos los funcionarios que tengan facultades de decisión y de vigilancia.

Otro de los aspectos esenciales de la ley citada es lo concerniente a la estabilidad en el empleo, esto es, que los trabajadores de base serán inamovibles después de seis meses de servicio, en consecuencia el trabajador, no podrá ser cesado sin causa justificada.

Dentro de las prestaciones económicas sobresale la del salario, que según la ley deberá estar fijado en los presupuestos respectivos y no podrá ser inferior al mínimo para los trabajadores en general, define la ley al salario, como la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados.

El derecho de asociación sindical, es otro de los logros de los burócratas, de tal forma, que se consideran sindicatos a las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, estableciéndose, que en cada dependencia sólo podrá existir un sindicato, y que los trabajadores de confianza no forman parte de ellos.

Lo anteriormente señalado, son sólo algunos de los aspectos más importantes de la ley, dentro de los cuales y para los efectos del desarrollo de nuestro tema lo es lo concerniente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Señala Andrés Serra Rojas, que dar vida a un Tribunal es -- una tarea difícil, compleja, toda vez que debe estar investido -- de autoridad y debe crear confianza y respeto, de tal manera, -- que dichos atributos deben tenerse presentes al organizarse. Co-- mo ya señalamos el Estatuto de los trabajadores al Servicio de -- los Poderes de la Unión, creó el Tribunal de Arbitraje como de -- revisión o de segunda instancia, ya que los conflictos entre los servidores del Estado y cualesquiera de los Poderes, eran plan-- teados primero ante las Juntas Arbitrales, las que habría en ca-- da unidad burocrática, dicho Estatuto publicado en el Diario Ofi-- cial de la Federación el 5 de diciembre de 1938, en el título -- sexto señala textualmente:

TITULO SEXTO

"Del Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los tra-- bajadores al servicio del Estado y del procedimiento que debe se-- guirse ante el propio Tribunal y Juntas."

El Artículo 92 del capítulo primero indica:

Artículo 92. "El Tribunal de Arbitraje para los Trabajado-- res al Servicio del Estado, deberá ser Colegiado y lo integra: - Un representante del Gobierno Federal, designado de común acuer-- do por los tres Poderes de la Unión; un representante de los tra-- bajadores designado por la Federación del Sindicato de Trabajo-- res al Servicio del Estado y un tercer árbitro que nombren en-- tre sí los representantes citados. Además en cada unidad guber-- namental existirá una Junta Arbitral, que también será colegiada, y estará integrada por un representante del Jefe de la Unidad, - otro del Sindicato de Trabajadores y un tercero elegido en la -- forma anteriormente expresada, las juntas podrán ser permanentes o accidentales, según la frecuencia de sus labores".

En cuanto a la competencia, el capítulo II en su Artículo - 99 señala textualmente:

Artículo 99.- "Las Juntas de Arbitraje serán componentes - para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre el Estado y sus representantes y sus trabajadores.

El Tribunal de Arbitraje será competente:

I.- Para resolver en revisión los conflictos individuales - que se susciten, entre el Estado y sus representantes, y sus trabajadores.

II.- Para conocer y resolver los conflictos que surjan entre las organizaciones al servicio del Estado y éste mismo.

III.- Para conocer y resolver los conflictos intersindicales que se susciten entre las organizaciones al servicio del Estado;

IV.- Para llevar a cabo el registro de los sindicatos de -- trabajadores al servicio del Estado y la cancelación del mismo - registro".

En la reforma al Estatuto de 1938, publicada en abril de -- 1941, se elimina a las Juntas Arbitrales, y como podemos observar en la fracción I del Artículo antes señalado y que indica: - "Para conocer de los conflictos individuales que se suscitan entre funcionarios de una unidad burocrática y sus trabajadores y los intersindicales de cualquier unidad"; éste es, dicho tribunal ya no realiza las funciones de revisor o lo que hemos llamado de segunda instancia.

En principio este tribunal fue competente para conocer de - los conflictos entre los trabajadores del poder judicial y éste, sin embargo, la Suprema Corte consideró que no podía someterse a

un tribunal que la Constitución no autorizaba, ya que ello sería crear un poder superior al judicial y violar su soberanía.

En la reforma al Artículo 123 Constitucional publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, el Tribunal de Arbitraje tomó el carácter de Institución Constitucional y así la Fracción XII, Apartado "B" del mencionado Artículo indica:

"Los conflictos individuales colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria".

Haciendo eco a la tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia, el párrafo segundo de la fracción mencionada señala:

"Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación".

2) JURISDICCION DEL TRIBUNAL

Este Tribunal no es un tribunal especial, toda vez que es conocido expresamente por la Constitución (ver "Los Tribunales de Derecho Social del Trabajo"). El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene como obligación aplicar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ejercer jurisdicción en todo el territorio mexicano con el fin de mantener la estabilidad entre el Estado y sus servidores.

Recordemos que el hablar de jurisdicción laboral, decíamos que ésta era la facultad de declarar el derecho en los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, pero en el presente caso, varía dicho concepto, ya que la relación del trabajo entre el Estado y sus servidores también es diferente como lo ha soste

nido la Suprema Corte que señala como tesis:

"Aún cuando es cierto que, en terminos generales existe una relación de trabajo entre el poder público y sus servidores también lo es que esta relación no tiene las características de un verdadero contrato de trabajo tal como está previsto en nuestra Ley Laboral, supuesto que ésta tiende esencialmente a regular -- las actividades del capital y el trabajo como factores de la producción, o sea, en funciones económicas; lo que no sucede tratándose del poder público y de sus empleados, atenta nuestra organización política y social porque las funciones encomendadas al Estado no perciben ningún fin económico, sino más bien un objetivo de control para la convivencia de los componentes de la sociedad. Por ello no puede afirmarse que exista prioridad en los fenómenos jurídicos enunciados y, por lo mismo, lógicamente no puede aceptarse que la jurisprudencia sustentada en relación con la -- suspensión tratándose de verdaderos contratos de trabajo, haya -- de regir ese mismo fenómeno, cuando se trata de trabajadores al -- Servicio del Estado". "(Índice de junio 1917-1965. 4a. Sala Tesis Jurisprudencial número 200 página 187)". (19)

En virtud de lo anterior, podemos señalar que el Tribunal - Federal de Conciliación y Arbitraje, ejerce jurisdicción laboral, aplicando o declarando el derecho, en los conflictos surgidos entre los titulares de las dependencias y organismos descentralizados que se señalan en el Artículo Primero de la Ley Federal de - los Trabajadores al Servicio del Estado y sus trabajadores.

3. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

En relación la competencia del tribunal la ley Burocrática-vigente señala:

(19) Serra Rojas, Andrés. Ob. Cit. Pág. 396.

Capítulo II

Artículo 124. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;

II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.

III.- Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo.

IV.- Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

V.- Efectuar el registro de las condiciones generales de -- trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las condicio-- nes mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindi-- catos.

4. ORGANIZACION DEL TRIBUNAL

Actualmente y según lo dispone la ley (reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 1983), el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se integra:

Artículo 118.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será Colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos en tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala estará integrada por un Magistrado - designado por el Gobierno Federal; un Magistrado representante - de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos - de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árá

birto, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Salas.

El Pleno se integra con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio Tribunal.

Del personal jurídico del Tribunal de Conformidad con lo -- que indica la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 121. Para ser Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se requiere:

I.- Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles;

II.- Ser mayor de veinticinco años, y

III.- No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier -- otra clase de delito intencional.

El Presidente del Tribunal y los Presidentes de Sala y de -- Sala Auxiliar, así como el Magistrado nombrado por el Gobierno -- Federal, deberá poseer título profesional de Licenciado en Derecho, legalmente expedido cuando menos cinco años antes de la designación, y tener un mínimo de tres años de experiencia acreditada en materia laboral.

El Magistrado representante de los trabajadores, deberá haber servido al Estado como empleado de base, por un período no -- menor de cinco años, precisamente anterior a la fecha de la designación.

Artículo 122.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará con un Secretario General de Acuerdos. El Pleno --

contará con un Secretario General de Acuerdos. El Pleno contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia. En cada Sala o Sala Auxiliar, habrá un Secretario General Auxiliar y el número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sea necesario para atender el volumen de asuntos.

El Tribunal tendrá también el número de conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que les encomiende el Presidente de éste, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebran con su intervención. El nombramiento de los conciliadores será hecho por el Presidente del Tribunal.

Contará asimismo con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado integrada por un Procurador y el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores y en forma gratuita representará o asesorará a los trabajadores, siempre que lo soliciten, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de esta Ley, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo, cuando procedan, por la defensa del trabajador y proponiendo a las partes señaladas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en actas autorizadas.

Los nombramientos del procurador y de los Procuradores Auxiliares los hará el Presidente del Tribunal, con acuerdo del Pleno. Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones. El Reglamento determinará las atribuciones y obligaciones de la Procuraduría.

Los Secretarios de Acuerdos, Actuarios y el personal admi--

nistrativo del Tribunal son de base y estarán sujetos a la presente ley; pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma, serán resueltas por las autoridades Federales del Trabajo.

El Secretario General de Acuerdos, los Secretarios Generales Auxiliares, los Secretarios de Acuerdos y el Jefe de Actuarios, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

I.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, y

III.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 123. El Tribunal, por conducto del Pleno, nombrará, removerá o suspenderá a sus trabajadores en los términos de esta Ley.

Los gastos que origine el funcionamiento del Tribunal serán cubiertos por el Estado, consignándose en el presupuesto de la Secretaría de Gobernación.

APLICACION DE LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA
DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR.

A). CONCEPTO DE SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA

Las reformas procesales del trabajo de 1980, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de dicho año, y en vigor a partir del 1º de mayo de 1980, dentro de sus innovaciones, introduce la suplencia de la deficiencia de la demanda, complementándola o mandándola corregir en su caso; la iniciativa del Decreto en la exposición de motivos señala:

"Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del Trabajador en los términos previstos en la Ley ..." (1)

Asimismo se señalan como motivos para subsanar las deficiencias de la demanda, el equilibrio que debe existir entre las partes en el proceso laboral, ya que por alguna falla técnica con base en la Ley o en un Reglamento, el actor podría perder derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, considerando tal iniciativa como una innovación en el proceso laboral - pero no en nuestro marco jurídico ya que hace referencia a la suplencia de la deficiencia de la queja en el juicio de Amparo en virtud de que según se señala el objetivo de las dos figuras, es impartir una justicia verdadera, que dé protección a quien tenga derecho a ella.

(1) Francisco Ross Gamez, Ley Procesal del Trabajo Comentada, - Cordenas, Editor y Distribuidor, Segunda Edición, Tijuana - Cfa. México 1985 pág. 260.

Una medida preventiva al establecer dicha Institución en materia laboral, lo es también, el evitar que al trabajador por -- presentar su demanda con omisiones o deficiencias y que no le -- fueren señaladas en su oportunidad por la Junta, el laudo dictado le sea contrario a sus intereses, más se hace la aclaración - en la "Exposición de Motivos", que se pretende hacerle justicia - a quien tiene derecho a ella y de ninguna manera darle la razón - a quien no la tiene.

Cierto es que en el procedimiento laboral, la suplencia de la deficiencia de la demanda se presenta sin tener antecedente - alguno, más dicha Institución es contemplada en el juicio de Amparo, como se indica en la exposición de motivos de las Reformas a la Ley de 1970.

Refiriéndonos concretamente a la expresión, podemos señalar que la correcta debería ser "La suplencia de la demanda deficiente", sin embargo no existe posibilidad de que haya una mala interpretación de la expresión y se supla o se dé vida a algo - - inexistente, toda vez que la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 685 dispone que el proceso del derecho se iniciará - a instancia de parte.

A más de seis años de haber sido reformada la Ley, específicamente nos referimos a las reformas de 1980, éstas han sido juzgadas, la mayor de las veces con críticas en contra, pero sin -- fundamentos y mucho menos aún sin proponer soluciones, como en - todo existen fallas, y éstas deben ser subsanadas, más con buena voluntad y procurando la superación de nuestras leyes.

El derecho del trabajo es eminentemente proteccionista de - los Trabajadores; dicho carácter radica en el hecho de que el empleador y el empleado no se encuentran en el mismo nivel ya que el primero tendrá más poder, más cultura, etc., y podrá por tanto defender sus intereses haciendo uso de los instrumentos de domi

nio que tiene a su favor, por el contrario el trabajador carece la mayor de las veces, de preparación cultural y su condición económica y social es inferior a la de sus patrones.

Al igual que en materia de amparo, al incluir la suplencia de la deficiencia de la queja en beneficio de la parte obrera, - es decir, del trabajador, en el derecho procesal laboral, se introduce la suplencia de la deficiencia de la demanda en beneficio del trabajador, ya que de hacer extensiva la protección a la parte patronal sería ir en contra de la esencia misma de dicha figura, que se apoya en el carácter proteccionista del derecho procesal del trabajo, en el cual no rige el principio de que todos somos iguales ante la Ley; esta desigualdad se hace patente en el área del Derecho del Trabajo entre el patrón y el obrero, - lo que se pretende es nivelar las fuerzas en conflicto; se establece por lo tanto un equilibrio en el momento en que la Ley acude en favor del trabajador, "ya que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades, - según dice Couture". (2)

El legislador al crear la Institución de que hablamos, recurrió obviamente a las fuentes materiales, éstas le dieron el material necesario para reformar la Ley, ya que era imposible cerrar los ojos ante la realidad que se presentaba, ésto es, una desigualdad real y material de trabajadores y patrones, los primeros en su lucha constante por defender sus derechos frente a los segundos, ante un Tribunal en el cual se consideraba que el trabajador tenía la misma capacidad de defensa que el patrón; se hace por tanto necesario otorgar a los trabajadores los instrumentos indispensables para que tengan un acceso efectivo a la justicia y se logra auxiliándolos legalmente, toda vez que la ma

(2) Couture. Citado por Lic. Alfonso Trueba Olivares. La Su-
plencia de la deficiencia de la queja en el Juicio de Amparo,
Cárdenas Editor y Distribuidor Primera Edición, México, 1977,
Pág. 38.

yor de las veces las demandas de los obreros, no reunían el mínimo de requisitos para poder esperar que tuvieran éxito, se recoge, pues, el anhelo popular y se plasma en ayuda de la parte débil en el proceso laboral, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, figura que como ya hemos señalado era -- propia del juicio de amparo.

"El principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda significa la obligación de la Junta de atender al trabajador-- para el correcto ejercicio de sus acciones; siempre con base en los hechos planteados por el trabajador en la litis.

Es un error entender que esta suplencia implica llevar la - defensa del trabajador ante los Tribunales, o ejercitar sus acciones en un juicio, mayor error es pensar que la suplencia consiste en defender al trabajador aún en contra de su voluntad"(3)

Mucho se han criticado, como ya hemos señalado, las refor-- mas procesales a la Ley, incluso se ha dicho que la obligación - por parte de los Tribunales de jurisdicción laboral de subsanar las deficiencias de las demandas del trabajador, rompe con el -- principio de paridad procesal, colocando de igual manera al Juez, cuya misión es declarar el Derecho en parte coadyuvante del trabajador, se pone en duda la honradez de las juntas al cuestionar ¿Qué hará el órgano jurisdiccional al momento de dictar el lau-- do?, ¿será capaz de declarar improcedentes las acciones que él - mismo ejercitó a nombre del trabajador?, se considera incongruen te que habiendo decidido el Juez las acciones a seguir, sea él -

(3) Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador. - Texto de la Conferencia sustentada por José Dávalos el jue-- ves 30 de mayo de 1985, en el Salón de Plenos de la Junta Lo cal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, dentro del Ciclo de Mesas Redondas sobre Derecho de Trabajo.

mismo quien decida sobre el conflicto.

Asimismo, se ha señalado que dicha figura viola la fracción XX del artículo 123 Constitucional Apartado "A", que faculta a decidir a las juntas sobre las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, más no se señala que deberá ayudar a la -- parte trabajadora.

Señala Néstor de Buen Lozano que "no cabría invocar que el artículo 123 es un mínimo en favor de los trabajadores, porque -- las facultades de los organismos del Estado tienen que ser específicas. Sólo pueden hacer aquello para lo que fueron constituidos". (4) Continúa señalando dicho autor, que no se comprometería la imparcialidad de las juntas, sí a la Procuraduría de la -- Defensa del Trabajo se le señalara como una más de sus facultades la de poder mejorar las acciones intentadas por los trabajadores, o bien la presentación de la demanda, siempre y cuando el trabajador estuviera de acuerdo, y en los casos naturalmente de que la demanda presentara irregularidades y éstas fueran notadas por la junta la cual daría vista al citado organismo a fin de -- que de así estimarlo subsanara las deficiencias.

Una postura contraria a la del maestro Néstor de Buen Lozano, la sostiene Enrique Alvarez del Castillo, quien señala: "La imparcialidad del Juez no se pierde porque adopte una postura tu telar o protectora de una de las partes, por el contrario, el -- Juez es imparcial cuando resuelve conforme a la Ley y procura -- que las partes en contienda tengan las mismas garantías y estén en el mismo nivel; no sean los fuertes y poderosos los que se -- aprovechen deslealmente de las necesidades, errores o tropiezos de los débiles." (5)

(4) De Buen L. Néstor. La Reforma del proceso Laboral. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición, Méx. 1980. Pág. 29.

(5) Enrique Alvarez del Castillo, Citado por José Dávalos, ob. cit. Pág. 4.

Consideramos que aún cuando el Derecho Laboral está en - - constante evolución, al introducirse la suplencia de la deficiencia de la demanda, la ley llegó al máximo de protección que podía otorgar al trabajador en relación al derecho procesal laboral; una medida más y que creemos sería peligrosa porque atentaría contra el principio de la libertad, sería establecer que ningún trabajador se presente ante una autoridad de trabajo sin asesoramiento legal. Pero podría establecerse que cuando el trabajador se encuentra asesorado y representado, la Junta de considerarlo procedente debería dar vista al representante para que éste completara, aclarara, etc., la demanda, con esto se obligaría tanto a abogados particulares y procuradores, a representar debidamente a sus mandantes (trabajadores).

Por otra parte, aclaremos que la Junta subsanará la demanda, conforme a los hechos expuestos, no se van a inventar, ni a cambiar o modificar, hacerlo sería ejercitar acciones en lugar del trabajador, la ley se refiere a que existiendo prestaciones que derivan de la acción intentada o procedente no se hayan citado y en ningún momento faculta u obliga al Tribunal de Trabajo, a completar los hechos, toda vez que esto sería imposible ya que la Junta los desconoce.

En el juicio de amparo, la suplencia de la deficiencia de la queja, opera a excepción de la materia agraria en el momento de dictar sentencia, pero en el ámbito del derecho procesal del trabajo, la suplencia de la deficiencia de la demanda opera al admitirse la demanda.

No obstante que existen afinidades entre las dos figuras, - reviste la suplencia de la deficiencia de la demanda de características distintas. En la suplencia de la queja aún cuando el trabajador no haga valer en la demanda de amparo, determinadas pretensiones, el juzgador toma en cuenta constancias que ya obra

ban en el expediente laboral a favor del trabajador, en el proceso laboral no se toman constancias preexistentes, todo se basa en la demanda del trabajador, se incluyen las prestaciones omitidas que derivan de los hechos expuestos, tales como, salarios -- caídos, prima de antigüedad, etc. No es dable por tanto a la Junta, introducir hechos nuevos, de lo que se trata es de que en caso de que el trabajador obtenga un laudo favorable, consiga el cumplimiento y pago de todas las prestaciones a que tuviera derecho y que pudieran verse mermadas u olvidadas por haberlas omitido en su demanda, por lo tanto la Junta no se convierte en Juez y parte, antes bien opera el principio de que, las partes ponen los hechos y el Juez pone el derecho.

En consecuencia suplir la deficiencia de la demanda, en -- nuestro concepto es:

La obligación de la Junta, de incluir las prestaciones que se deriven de la acción ejercitada por el trabajador, que se desprendan de los hechos expuestos por él mismo, y que no haya expresado en su demanda, siempre y cuando la Ley las contemple y vigilar que se lleven a cabo las aclaraciones y correcciones a cargo del trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones.

B). PRESENTACION DE LA DEMANDA Y AUDIENCIA DE CONCILIACION

Al establecerse una relación de trabajo entre el "patrón y el obrero", se dá vida inmediatamente a una serie de derechos y obligaciones para ambas partes, pero como hemos venido comentando, la mayor de las veces, el equilibrio existente se rompe por el incumplimiento de una de las partes (generalmente del patrón) a las condiciones establecidas ya sea en la Ley o en el contrato, lo cual dá lugar a que la parte a la cual se le ha violado algu-

no de sus derechos, solicita el cumplimiento del mismo ante el Tribunal competente poniendo en ejercicio la actividad Jurisdiccional. Aún cuando el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo señala: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios". Los escritos por medio de los cuales se ejercita una acción, reúnen determinadas características impresas por la costumbre, así pues, el escrito de demanda contiene:

- a). Autoridad a quien se dirige la demanda.
- b). Expresión de generales del promovente (nombre, domicilios, profesión etc.).
- c). Se indica cual es la persona contra la que se promueve y su domicilio para oír notificaciones, de igual manera, se señala la el o los motivos por los cuales se promueve en contra de ella.
- d). Se especifica lo que se reclama al demandado.
- e). Se hace una exposición de los hechos con los cuales se considera se han violado derechos.
- f). Se especifican los preceptos violados, los fundamentos de la acción y los que norman el procedimiento.

En el caso que se promueva en nombre de otro, debe señalarse y acompañarse el poder que acredita la personalidad.

- g). Los puntos petitorios.

Una vez que la demanda es recibida por el órgano de jurisdicción laboral, debe en caso de así requerirlo completar las prestaciones, ésta es la primera manifestación de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, toda vez que el

segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo - indica:

"Cuando la demanda no comprende todas las prestaciones derivadas de la acción intentada, conforme a los hechos expuestos -- por el trabajador, la Junta al admitir la demanda deberá substraerla".

Subrayamos con toda intención, "Conforme a los hechos expuestos por el trabajador". Toda vez que queremos dejar claro -- que efectivamente la Junta tiene la obligación de auxiliar al -- trabajador, para que éste ejercite correctamente sus acciones, -- principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda, pero siempre será en base a los hechos planteados por el trabajador -- en la litis. Sin pretender ser repetitivos, sino más bien sostener nuestra postura, recordemos que en el desarrollo del inciso anterior señalamos, que el Tribunal de Trabajo no puede ejercitar acciones en nombre del trabajador en el juicio, mucho menos defenderlo en contra de su voluntad.

De ser procedente suplir la deficiencia de la demanda del -- trabajador, la junta dicta acuerdo a efecto de completar las -- prestaciones que derivan de la Ley o de la acción intentada o -- procedente, y en base a los hechos expuestos por el trabajador.

El maestro José Dávalos, señala que surge un grave problema cuando la Junta omite suplir la deficiencia de la demanda del -- trabajador, y el procedimiento continúa, el trabajador por su -- parte no se dió cuenta de la violación en que incurrió la Junta, sino hasta que le es notificado el laudo, lo más probable, es -- que ocurra a la interposición del amparo directo, ante el Tribunal Colegiado o bien ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin embargo y tomando en cuenta lo que indica el artículo-159 de la Ley de Amparo, observamos que la violación cometida --

por la Junta no se adecúa ni resulta análoga a las señaladas por el artículo citado, por lo tanto dicha violación debe ser desestimada por los Tribunales referidos, quedando consumada aún cuando se resuelva el amparo tomando en cuenta garantías violadas -- que pudieran existir en el laudo.

De conformidad con lo que indica la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo y al tratarse de una violación procesal de "imposible reparación", el trabajador debió acudir ante el Juez de Distrito por vía del Amparo indirecto en los 15 días siguientes, contados a partir de la notificación del primer acuerdo de la Junta, por el cual se dió entrada a la demanda y se citó a las partes a la primera audiencia, más hay que tomar en cuenta que si el trabajador presentó su demanda incompleta se debió a su desconocimiento del Derecho, por lo que carece obviamente de conocimientos para saber el término en que debió presentar el amparo y aún más, es muy difícil que se haya percatado de que el acuerdo dictado por la Junta omitió suplir la deficiencia de la demanda.

Contra el acuerdo que dicta la Junta y en el cual omite suplir la deficiencia de la demanda, no hay recurso alguno, procede el amparo indirecto el cual ya hemos señalado, es casi imposible que se interponga oportunamente, debido a la impreparación del actor-trabajador.

El problema no puede ser remediado introduciendo alguna modificación a la Ley Federal del Trabajo, ya que la suplencia de la deficiencia de la demanda implica auxiliar al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones y de ninguna manera llega a convertir a la Junta en abogados del trabajador, porque en este caso se ejercitarían las acciones en lugar del trabajador.

"Aquí ya no se trata de un problema de la Ley. Es un problema de los hombres que integran la Junta, tal vez se trata de

falta de información, tal vez sea el cúmulo de trabajo; lo cierto es que muchas veces se atribuye a la mala fe de los funcionarios.

En este primer caso lo que cabe es conocer el derecho y - - aplicarlo. No hay más". (6).

Podemos entonces concluir que la primera manifestación de - la suplencia de la deficiencia de la demanda consiste en completar las prestaciones.

La Segunda manifestación de la suplencia de la demanda es - la corrección a cargo del actor, la parte final del segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo indica: - - "... 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".

Ahora bien, el párrafo segundo del artículo 837 señala textualmente:

"Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notase alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en -- que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días".

La Junta al recibir la demanda dictará acuerdo previniendo al actor (trabajador), de que en caso de que no subsane su demanda dentro del término de tres días, se correrá traslado al demandado con el mismo texto que la presentó y en todo caso, podrá hacer la corrección en la etapa de demanda y excepciones, como lo dispone la fracción II del artículo 878.

(6) José Dávalos, Ob. Cit. Pág. 11

En este caso la suplencia de la deficiencia de la demanda - del trabajador o cargo de la Junta, se manifiesta en el hecho de que la Junta señalará al actor los errores que contenga su escrito de demanda, pero no basta con decirle que existen errores, la Junta debe señalarle en que consisten los errores, también en el caso de que el actor ejercite acciones contradictorias, la Junta indicará cual es el error en el ejercicio de esas acciones.

La Junta, ya hemos señalado, está imposibilitada Jurídica y prácticamente para llevar más adelante la protección al trabajador, ya que desconoce los hechos no consignados por el actor en su escrito de demanda y por tanto no puede inventarlos, hasta -- aquí llega la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.

En el caso de que el actor ejercite acciones contradictorias la Junta carece de facultad para suplir la voluntad del trabajador, ésto es, decidirse en su lugar por alguna de las acciones intentadas, de igual manera carece de facultad para obligar al trabajador a que corrija la demanda.

Por otra parte, si el trabajador no corrige su escrito en el término concedido, la Junta no puede de manera alguna dictar prevención en el sentido de que no tendrá por presentada su demanda, hacer esto sería ir en contra de los principios rectores del derecho laboral, en consecuencia contra la interpretación -- del Derecho Procesal del Trabajo.

La Junta carece por lo tanto, de fundamento legal para prevenir al trabajador en el sentido indicado, lo único que puede hacer es dictar, una prevención al trabajador en el sentido de que si no hace las correcciones de los errores que se le indican en el término de tres días, la demanda se notificará al patrón -- en los términos en que la presente, con la salvedad de que ten--

drá la oportunidad de corregir la demanda en la etapa de demanda y excepciones.

Podemos pensar, en el caso en que la Junta no cumpla con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, es decir la Junta admite una demanda en la cual existen errores o bien se ejercitan acciones contradictorias, pero se abstiene de hacer del conocimiento del actor los errores en que ha incurrido, para que él mismo los corrija, obviamente tampoco le señala el término de 3 días a que tiene derecho para tal efecto, el juicio es substanciado y la Junta dicta laudo absolutorio para la parte demandada ¿estaremos en presencia de algún tipo de violación a alguna disposición?.

La respuesta es contundente, sí, por las siguientes consideraciones:

a). La Junta incurre en cumplimiento a lo ordenado en el precepto indicado.

b). La omisión de la Junta constituye un acto violatorio de las Leyes del procedimiento.

c). Dicho acto según lo dispone la fracción XI de l artículo 159 de la Ley de Amparo, es análogo a lo indicado en la fracción VI del citado precepto.

d). La fracción señalada, indica:

"Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tu viese derecho con arreglo a la Ley".

e). De conformidad con el artículo 158 de la citada Ley, procede el juicio de amparo directo ya que el artículo 159 lo se ñala:

"En los juicios seguidos ante Tribunales Civiles, Adminis--

trativos o del trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso":

En tal virtud la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador como derecho de éste, se puede restituir al través del ejercicio del amparo directo, el cual deberá promoverse ante el Tribunal Colegiado de Circuito o ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación según corresponda.

El Tribunal que conozca del asunto, (Amparo) sin lugar a dudas dictará sentencia en la cual concederá la Protección Constitucional que le hubiese solicitado el quejoso (actor en el juicio laboral), y la autoridad responsable, en este caso Junta o Tribunal de Trabajo, deberá dejar insubsistente el laudo que constituye el acto reclamado, repondrá el procedimiento, a efecto de que en el auto admisorio de la demanda, señale al actor los errores o contradicciones en que haya incurrido en su escrito de demanda, dictando prevención para que lo subsane y otorgándole el término de 3 días para tal efecto, y en consecuencia se continúe con el trámite del juicio.

Francisco Ross Gamez, al hacer el comentario del 2º párrafo del artículo 873, señala que se establece una carga procesal para el trabajador, y que si éste no cumple con la prevención no se produce consecuencia o efecto jurídico alguno, lo que ocasionaría que la suplencia de la deficiencia de la demanda resultara una institución vacía, burlada y sin trascendencia. Aún más, el trabajador sin apresuramiento de ninguna índole, puede esperar a aclarar su demanda en la audiencia de demanda y excepciones, dejando al patrón en estado de indefensión lo cual convendría a los intereses del trabajador.

AUDIENCIA DE CONCILIACION

El artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

"El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro - horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda..."

Con las variantes que comentaremos, el artículo referido corresponde al 752 de la Ley de 1970 reformado en parte, ya que el artículo 873 impone la obligación a la Junta de dictar proveído en las 24 horas siguientes a la de recepción de la demanda. De igual manera, se amplía a 15 días el término para la fijación de la audiencia y por lo que se refiere a la notificación de la demanda al demandado, también se amplía el término a 10 días antes de la fecha fijada para la audiencia, que anteriormente era de 3 días.

Por lo que se refiere a la variante señalada en el 2º párrafo del artículo 873, se relaciona con el artículo 685 de la propia Ley (la suplencia de la deficiencia de la demanda), y en cuanto a la audiencia a que se hacía mención en el artículo 752 de la Ley de 1970, era de "conciliación, demanda y excepciones", actualmente la audiencia se concentra en "conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas".

Consideramos importante, referirnos al concepto de la palabra "Conciliación" y a su aplicación en Materia Laboral, así tenemos; que la voz conciliación proviene del latín "Conciliatio - onis", y ésta a su vez proviene del verbo "Conciliare", "lo que-

significa componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí". (7)

En el Derecho Común, la conciliación significa la avenencia de las partes, es decir, una transacción con el fin de evitar un juicio que alguna de ellas puede iniciar o bien, poner fin a la litis ya instaurada. El arreglo de las partes puede ser a instancia de cualquiera de ellas o bien por la mediación de un tercero, ya sea un particular o funcionario del Estado (Funcionario Judicial). Una contienda judicial significa molestias, pérdida de tiempo, etc., lo que se puede evitar logrando que las partes lleguen a un acuerdo, en la conciliación se aplica el consejo -- "más vale un mal arreglo que un buen pleito", las partes sin embargo, deberán ceder a ciertos beneficios que pretendían, por eso se habla de mal arreglo; la solución a la cual llegan las partes mediante concesiones mutuas no se opone a la actividad jurisdiccional, antes bien, las partes llegan a arreglos amistosos sin intervención judicial.

El Juez no puede imponer las condiciones de la conciliación, podrá proponer la fórmula conciliatoria conforme a Derecho, advirtiéndole en todo caso a las partes, de sus respectivos derechos y obligaciones, pero en el caso de arreglo conciliatorio entre los mismos, su actividad se concretará a aprobar dichos arreglos.

"La conciliación no tiene los caracteres del procedimiento contencioso y sirve para que las partes se avengan o transijan sobre los litigios antes de substanciar éstos ante los Tribunales. No es en realidad un juicio sino un acto, y el resultado puede ser positivo o negativo. En el primer caso las partes se avienen; en el segundo, cada una de ellas quedan en libertad para iniciar las acciones que les correspondan". (8)

(7) Diccionario Léxico Hispano-T.I.

(8) Prof. Sr. Dr. Dn. José Montenegro Baca. Estudios de Derecho Procesal del Trabajo en Honor del Doctor Alberto Trueba Urbina-Ediciones de la Universidad de Yucatán. Pág. 192. Méx. 1977.

LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL

El Dr. Alberto Trueba Urbina, define a la conciliación de - la siguiente manera:

"Entendemos por conciliación los actos de las partes que -- por sí mismas, o con intervención del organo jurisdiccional del-Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no-lesionen derechos sociales consagrados por las Leyes de protec-- ción y auxilio de los trabajadores". (9)

La conciliación en el Derecho Laboral, se lleva a cabo tanto para prevenir el conflicto, como para dar por concluído un -- juicio ya instaurado, por otra parte tal conciliación reviste de ciertas características y presenta ciertas ventajas tales como:

a). El intento de conciliación es obligatorio, se plasma - como requisito, para poder iniciar la litis laboral, de no lle-- varse a cabo previamente el procedimiento será nulo de oficio o- a petición de parte, sin embargo, no se quiere decir con esto -- que la solución propuesta por el conciliador deba forzosamente - aceptarse, aún más, el conciliador no tiene facultad alguna para imponer su proposición, pero puede exigir la conciliación como - etapa previa a la demanda. Se habla de que la conciliación debe ser previa a la instauración de la litis, ya que se trata de evitar la tramitación del juicio laboral.

b). No obstante que la conciliación puede fracasar y con - esto se entendería que forzosamente deberá proseguir el juicio,- la conciliación puede ser propuesta o intentada por el Juez, por las partes en el juicio, o bien, por cualquiera de ellas, en - - cualquier estado del juicio, pero si bien la conciliación previa es obligación para el Juez, en este segundo caso es una fa- cultad para el mismo, el cual aceptará que se lleve a cabo según

(9) Ob. Cit. Pág. 193.

la estimación que haga acerca de las posibilidades de éxito por medio de la conciliación.

c). A la conciliación no se llega, si se hace uso de la -- coacción, toda vez que las partes deben expresar libremente su - voluntad.

d). La conciliación debe ser llevada a cabo ante el organo jurisdiccional competente, la autoridad es quien debe proponer - la solución conciliatoria, y evitar que los derechos de los trabajadores sean vulnerados.

e). Cuando el acuerdo a que se llegó por medio de la conciliación, es aprobado por la Autoridad, se eleva al carácter de - "cosa juzgada" o "laudo ejecutoriado", en consecuencia, se evita que las partes puedan ejercitar acción alguna respecto al mismo conflicto.

Aunque la conciliación no es característica privativa del - Derecho Laboral, es esencial, ya que mientras en otras ramas del Derecho es facultativa, en la rama laboral es obligatoria. Cuando no se dá cumplimiento a la etapa de conciliación, no puede -- abrirse la instancia. La conciliación dá oportunidad a las partes a hacer reclamaciones más justas ya que permite el acuerdo, - y evita los consiguientes gastos de un proceso, la buena volun-- tad de las partes dá como resultado un arreglo razonable.

Por otra parte, la conciliación permite que tanto el patrón como el trabajador, al saber que podrán arreglar sus conflictos - proponiendo acuerdos y para lo cual tendrán que discutir los términos de su arreglo, se informan acerca de sus derechos y obligaciones lo que les permite educarse al respecto, en mayor medida - a los trabajadores, es decir, con la conciliación se procuran -- una educación jurídica.

La Ley Federal del Trabajo contempla a la conciliación, de la siguiente manera:

ARTICULO 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos o apoderados.

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta, por una sola vez, lo suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

IV. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

C). ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Observamos que en el caso de que las partes no llegaren a -

un acuerdo conciliatorio, se pasa inmediatamente a la etapa de demanda y excepciones, y es precisamente en esta etapa en la cual la junta tiene una tercera oportunidad para suplir la deficiencia de la demanda del trabajador en el sentido de que cuando el actor-trabajador o sus beneficiarios (ya que en este caso recordemos que la suplencia de la deficiencia de la demanda se extiende a ellos), no cumplió con el requerimiento que se le hizo para que subsanara los defectos u omisiones en que haya incurrido, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento, así se interpreta de lo que indica el artículo 878, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Mencionábamos anteriormente, que de notar la junta alguna irregularidad en la demanda o que se estuvieran ejerciendo acciones contradictorias, dictaría acuerdo en el que señalará al actor los errores u omisiones en que hubiere incurrido para que los subsanara, en el término de tres días y que en caso de que el trabajador actor, omitiera hacerlo, únicamente se le apercibiría de que su demanda se entregaría en los términos de su escrito inicial, por lo que en todo caso procede apercibirlo para que lo haga en los términos mencionados en el párrafo que antecede.

La fracción a que nos referimos del artículo 878 textualmente señala:

II. "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitórios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumplierse los requisitos omitidos o no subsane las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento".

Ahora bien, si el trabajador-actor, modifica, corrige, etc., su demanda, precisamente en la etapa a que nos referimos, cree--

mos que se deja en estado de indefensión al patrón, más según se ñala el maestro José Dávalos en el texto de conferencia que ya - hemos señalado, que se debe hacer uso de una de las fuentes del Derecho Laboral como es la analogía, aplicando la norma que regu la el caso semejante, esto es la fracción VII del artículo 878,- que indica: "Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato las modificaciones, o en su caso solicitar la suspensión de la audiencia, a efecto de que se señale para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes".

Por otra parte, el citado maestro, apunta que se ha dado el caso en que algunas juntas dictan acuerdos erróneos, con las cuales evitan el derecho que tiene el actor para modificar su demanda en la etapa a que nos referimos, y considera que dichos errores pueden ser corregidos "brindando suficiente información a -- los funcionarios de la junta o acudiendo a su conciencia, a su - responsabilidad." (10)

Continuando con la etapa de demanda y excepciones debemos - aclarar que si el actor no corrige aún cuando se le ha prevenido para que lo haga, su demanda en esta etapa, la junta no puede ha cer nada; es decir, no podrá obligar al trabajador para que lo - haga, mucho menos en el caso de que se estén ejercitando accio- nes contradictorias, optar por alguna de ellas.

La suplencia de la deficiencia de la demanda como hemos vis to hasta la etapa de demanda y excepciones, se relaciona íntima- mente con la demanda, es decir, ya sea que se complete por parte de la junta, en el momento de su admisión, o bien que se hagan - las correcciones necesarias por parte del actor en el término de

(10) José Dávalos .- Ob. Cit. Pág. 16.

tres días o en la etapa de demanda y excepciones, pero según el criterio del Lic. José Dávalos en el multicitado texto de conferencia, se presenta una cuarta forma de aplicar el principio -- enunciado, y que es "la advertencia de la caducidad", que aunque no se encuentra vinculado directamente con la demanda sí tiene -- relación con la aplicación de la suplencia de la deficiencia de la demanda y explica su punto de vista como veremos a continuación:

El artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Se -- tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que -- no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre -- que sea necesaria para la continuación del procedimiento..."

No obstante que en el artículo transcrito, señala como término seis meses, es decir si transcurrido dicho término no se ha hecho promoción necesaria alguna, opera la caducidad, más a efecto de evitar que opere en perjuicio del trabajador actor, el legislador ha considerado conveniente extender los efectos de la -- suplencia de la deficiencia de la demanda hasta este momento procesal.

Conforme a uno de los principios del Derecho Procesal del -- Trabajo que es el de "economía procesal", el artículo 772 de la Ley, indica:

"Los Presidentes de las juntas y los auxiliares cuidarán, -- bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellas se tramiten no queden inactivos proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en -- contrario".

Así la obligación indicada en el artículo citado y a cargo de los Presidentes y Auxiliares de las juntas, consiste en proveer lo necesario, para que no opere la caducidad.

El artículo 772 señala: "Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no lo haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndola de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente".

Si el trabajador está patrocinado por el Procurador del Trabajo, la junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se le requiera.

Continuando con lo que se refiere a la Etapa de Demanda y Excepciones, es necesario transcribir el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 878. " La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstos persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsane las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito o en éste último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquéllos sobre los que no se susciten controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa, la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

IV. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

VII. 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; y

VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia-

queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la --
instrucción."

EL PROCEDIMIENTO ANTE EL H. TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIA- -
CION Y ARBITRAJE.

Si en la Ley Federal del Trabajo la audiencia a que se re--
fiere el artículo 873 consta de tres etapas que son según lo dis
pone el artículo 875, las siguientes: a) de Conciliación; b) de
demanda y excepciones y e) de ofrecimiento y admisión de pruebas,
la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispo-
ne que habrá una sola audiencia que constará como podremos obser-
var de tres etapas ya que refiere a la recepción de pruebas, ale
gatos y resolución, tratándose de conflictos individuales, ya --
que en los de carácter colectivo o sindical se lleva a cabo una-
audiencia de conciliación previa.

Podremos concluir, que el procedimiento que se sigue ante -
el Tribunal de la Burocracia, difiere en gran parte al de las --
juntas respecto a los conflictos que surgen con motivo de la - -
aplicación de normas a que se refiere el artículo 123 apartado -
"A" y su Ley Reglamentaria.

Tratándose de conflictos de carácter colectivo o sindical,-
la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su-
artículo 125 textualmente señala:

Artículo 125." Tan pronto reciba la primera promoción rela-
tiva a un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tri-
bunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes -
dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de -
conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de -
tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta
audiencia procurará avenir a las partes, de celebrarse convenio,

se elevará a la categoría de laudo, que obligará como si se tratase de sentencia ejecutoriada. Si no se avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establece este capítulo."

Al igual que en el procedimiento que se sigue ante las juntas, ya que según vimos en las promociones no se requiere determinada forma o solemnidad en las promociones o intervenciones de las partes y así lo señala el artículo 126 de la Ley Burocrática; sin embargo, en los escritos de demanda se acostumbra observar y respetar los puntos a que nos referimos en la pág.94 y que se -- refieren a la presentación de la demanda.

Por otra parte, el artículo 129 de la citada Ley señala determinados requisitos que deberá contener la demanda, así dicho artículo indica:

"Artículo 129. La demanda deberá contener.

- I. El nombre y domicilio del declarante.
- II. El nombre y domicilio del demandado.
- III. El objeto de la demanda.
- IV. Una relación de los hechos.
- V. La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acreditan la personalidad de su representante, si no concurre personalmente".

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Esta-

do, se contemplan podríamos decir dos tipos de procedimientos, - uno lo es en cuanto a que el actor sea el trabajador y otro en - el caso de que los Titulares de las Dependencias o Entidades a - que se refiere el artículo 1º de la Ley Burocrática sean actores, esto es, cuando solicitan al Tribunal el cese de un trabajador, - en este último caso nos remitimos a lo que indican los artículos 46 y 46 Bis de la propia Ley, ya que a diferencia de lo que seña - la en su artículo 47 la Ley Federal del Trabajo respecto al avi - so por escrito por parte del patrón al trabajador de la rescis - sión de la relación de trabajo, cuando el último incurre en algu - na causa de rescisión, la Ley Burocrática, señala claramente las causas en que el nombramiento o designación de los trabajadores - deja de surtir efectos sin responsabilidad para el titular y los casos en que se deberá acudir al Tribunal para que resuelva el - cese de algún trabajador.

Si el trabajador incurre con su conducta en alguna de las - faltas a que se refiere la fracción V del artículo 46 de la Ley - Burocrática, y que entre otras podremos citar actos de violencia, amagos o injurias, o malos tratamientos contra sus Jefes o compa - ñeros; actos inmorales durante el trabajo etc., de conformidad - con lo que indica el artículo 46 Bis de la citada Ley se deberá - proceder a instrumentar Acta Administrativa, la cual deberá reu - nir ciertos requisitos, y que en caso de demandar el cese del -- trabajador, se deberá acompañar a la demanda como instrumento ba - se de la acción, independientemente de los documentos que se hu - bieran agregado a la misma.

En relación a dichas controversias, el artículo 127 Bis pre - vé el procedimiento que se deberá seguir ante el Tribunal Fede - ral de Conciliación y Arbitraje, el cual se desarrolla conforme - a lo que indican las fracciones I, II y III de dicho precepto.

En el caso de que el actor sea el trabajador el procedimiento ante el Tribunal se sujeta a lo que indican los artículos 127, 130, 131, 132 y 133 de la Ley Burocrática.

Artículo 127. El procedimiento para resolver las controversias que se remitan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; se reducirá: A la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma, y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo.

Artículo 130.- La contestación de la demanda se presentará en un término que no exceda de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación, deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y ofrecer pruebas en los términos de la fracción V del artículo anterior.- (artículo 129).

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 Kms. de distancia o fracción que exceda de la mitad.

Artículo 131.- El Tribunal, tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

Artículo 132.- El día y hora de la audiencia se abrirá el-

período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquéllas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

A manera de comentario y respecto a lo que señala el artículo anteriormente transcrito, en relación al principio de celeridad del Derecho Procesal del trabajo, y la intención sin duda -- del Legislador fue que se cumpliera con dicho principio, más en la práctica el procedimiento que se sigue ante el H. Tribunal es exageradamente tratado, y aún cuando el juicio ha sido sustanciado y se remite el expediente para que se dicte laudo, por lo regular entre esa fecha y la notificación del laudo existe un lapso de un año, y como ejemplo podemos citar el juicio 302/83 promovido por el C. Gildardo García Merlos Vs. C. Jefe del Departamento del Distrito Federal y/o, en el cual en audiencia de fecha 21 de febrero de 1984, se declaró cerrado el período de alegatos y se turnó el expediente para resolución, con fecha 30 de octubre de 1984 se dictó laudo absolviendo a los demandados de las prestaciones reclamadas por el actor y el mismo se notificó a -- las partes el 8 de enero de 1985. De igual manera, anteriormente el lapso entre una y otra audiencia era generalmente de tres meses o más, actualmente y a partir del mes de marzo de 1986, fecha en que empezaron a funcionar las salas el lapso se ha reducido, a dos meses en la mayoría de los juicios.

Por otra parte, cabe señalar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consta de 165 artículos y 7 -- transitorios, de los cuales 22 se refiere "al procedimiento, que

contempla el capítulo III del Título Séptimo siendo insuficientes, por lo que se utilizan continuamente y de manera supletoria tanto la Ley Federal del Trabajo, como al Código Federal de Procedimientos Civiles, de conformidad con lo que indica el artículo 11 de la Ley Burocrática, sin embargo, no en todos los casos se pueden aplicar supletoriamente los ordenamientos citados ya que si suplir significa completar o integrar lo que falta de una cosa, es obvio que si la Ley Burocrática contempla el caso concreto, no se pueden aplicar las Legislaciones mencionadas, no obstante, el Tribunal en ocasiones teniendo la norma que prevé el caso concreto, aplica supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

D). Problemas Jurídicos Prácticos de la Aplicación de la Suplencia de la Deficiencia de la demanda en el procedimiento laboral Burocrático.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 11 señala:

"En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicaran supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad".

Como es de observarse el artículo transcrito señala claramente cuales son las fuentes del Derecho Burocrático, y precisa en que orden deberán aplicarse, y en tal virtud al hacer referencia a la Ley Federal del Trabajo, ésta será la que se aplicará en primer lugar en lo no previsto por la Ley Burocrática, y efectivamente en la práctica como ya hemos señalado se hace uso continuo de la misma, por lo que haciendo eco a los principios y finalidades contenidas en la Ley Federal del Trabajo, la Ley Fede-

ral de los Trabajadores al Servicio del Estado deberá perseguir la Justicia Social, el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones y claró está que se debe atender a la interpretación que se hace de las normas, esto es que "en caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador", de igual manera se deberán tomar en cuenta los principios señalados en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, al introducir la Ley Federal del Trabajo en sus reformas de 1980 el principio de la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador, y sin que al mismo aluda la Ley Burocrática, resulta incuestionable que dicha figura o Institución como la llama Francisco Ross Gomez, deberá aplicarse a las demandas de los trabajadores Burocratas, sin embargo, en su aplicación por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje surgen graves problemas dada la idea equivocada que se tiene de dicho principio por parte del personal jurídico del citado Tribunal.

No pretendemos al desarrollar este tema hacer una crítica destructiva, o criticar por criticar, antes bien, creemos que al hablar de los errores en que incurre el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje lo hacemos con el único propósito de que los mismos sean superados como es la idea del Maestro Jorge Carpizo al hablar de las críticas que se hacen de nuestra Constitución, ya que el mismo señala: "...Los errores de nuestra Norma de Normas deben ser puestos de relieve para superarlos, y sus virtudes, para sentirnos orgullosos". (11) De esta manera diremos en qué consiste dichos errores, basándonos en resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Consideramos que el citado principio debe operar en los jui

(11) Carpizo, Jorge. Citado por José Dávalos, ob. cit. Pág. 20.

cios que se tramitan en el H. Tribunal de la siguiente manera:

a) Al igual que en el procedimiento que se sigue ante las Juntas, en el momento en que el Tribunal reciba la demanda, si ésta no comprende todas las prestaciones que se deriven de la acción intentada, el Tribunal deberá dictar acuerdo en el que supla las deficiencias en que haya incurrido el actor-trabajador, y una vez hecho lo anterior, corra traslado al Titular demandado, de la demanda y del acuerdo dictado, que se basará en el artículo 685 párrafo 2o. de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática.

b) Cuando al recibir la demanda note alguna irregularidad en el escrito, en base al artículo 873 párrafo 2o. de la Ley Federal del Trabajo deberá prevenir al trabajador o a sus beneficiarios para que subsanen los defectos u omisiones en que haya incurrido, y de no hacerlo en el término que se indica, deberá correr traslado de la demanda al demandado, en los términos en que el actor la presentó y el trabajador habrá perdido el derecho de aclarar su demanda, ya que a diferencia de lo que indica la citada ley en su artículo 878 fracción II, que otorga una oportunidad más para que el actor subsane en ese momento las irregularidades en que haya incurrido en su demanda, en el derecho burocrático no será posible, ya que cuando se indica la fecha para la audiencia de recepción de pruebas alegatos y resolución, el demandado ya ha dado contestación a la demanda, por otra parte dicha audiencia no es de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, como lo señala la Ley Federal del Trabajo y en este caso dicha Ley no podrá aplicarse supletoriamente, ya que el procedimiento respecto a la demanda y contestación a la misma es previsto por la Ley Burocrática, de igual manera por lo que se refiere a la audiencia.

Tampoco procede aplicar la suplencia de la deficiencia de la demanda en la "advertencia de la caducidad" manifestación que señala el Lic. José Dávalos, se da en el procedimiento ante las Juntas, toda vez que la Ley Burocrática prevé en su artículo 140 la declaratoria de caducidad, en que casos opera y sus excepciones, - además señala un término de tres meses para que opere, por lo que tampoco será posible que se aplique supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, y al respecto de la supletoriedad es conveniente hacer mención a la Tesis sustentada por la H. Suprema Corte de -- Justicia y que señala:

315.- "SUPLETORIEDAD APLICACION DE LA. La supletoriedad a que se refiere el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, opera en aquéllos casos en que no se encuentra previsto en dicho ordenamiento disposición directa o - existencia alguna.

Amparo Directo 5391/79 Jefe del Departamento del Distrito - Federal 26 de enero de 1981.- 5 votos.- Ponente María Cristina - Salmorán de Tamayo.- Secretario F. Javier Mijangos Navarro.

Precedente.

Amparo Directo 353/80.- Comisión para regularización para - la tenencia de la tierra.- 27 de octubre de 1980.- 5 votos.- Ponente Juan Moisés Calleja García.- Secretario: José Manuel Hernández Saldaña". (12)

Ahora bien, refiriéndonos concretamente a los problemas jurídico-prácticos de la aplicación de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador que se presentan en el H. Tribunal, nos referiremos a algunos juicios que se tramitan ante el -

(12) Suprema Corte de Justicia de la Nación. Informe 1981 según da parte Sala auxiliar, Ediciones Mayo, Pág. 200.

mismo y en los cuales el C. Jefe del Departamento del Distrito Federal ha sido o es parte, haremos algunas consideraciones a -- las resoluciones del citado Tribunal, y a las omisiones en que -- ha incurrido, al no aplicar el principio de la suplencia de la -- deficiencia de la demanda, así como otros problemas que se han -- presentado en la interpretación de las normas de Derecho Laboral y los laudos que se dictan.

I.- Expediente 1808/84

Antecedentes. Por escrito presentado ante el H. Tribunal, - el C. Jesús Flores García promueve por su propio derecho, deman- da en contra del C. Jefe del D.D.F., y el Tribunal Superior de - Justicia, solicitando la reinstalación en su empleo así como el- pago de salarios caídos, por el despido injustificado de que fue objeto, y ofrece la prueba testimonial a fin de acreditar sus he- chos, comprometiéndose a presentar a sus testigos el día de la- audiencia.

Con fecha 30 de junio de 1986, el Tribunal dicta laudo, en- cuyo punto resolutivo PRIMERO absuelve al C. Jefe del Departamen- to del Distrito Federal de las prestaciones que le reclamó al ac- tor y condena al Tribunal Superior de Justicia (ya que éste es - responsable de la relación de trabajo), reinstalar al actor y pa- garle sus salarios caídos, sin incrementos, mejoras o aumentos.

En el presente caso, existen detectadas por nuestra parte - irregularidades cometidas por el H. Tribunal y en perjuicio del- trabajador, por las siguientes:

CONSIDERACIONES

No se suplió la deficiencia de la demanda, toda vez que la- acción principal fue la reinstalación y en consecuencia el traba-

jador solicitó el pago de salarios caídos, sin embargo estos salarios deben pedirse con incrementos, aumentos, y nivelaciones - que tuviera el salario, durante la tramitación del juicio.

Dicha irregularidad pudo haber sido subsanada al dictarse - el laudo, lo cual no sucedió, por lo que se le causaron perjui-- cios al trabajador, aún más como ya habíamos comentado anterior-- mente, el trabajador no ejercitó correctamente su acción al des-- conocer el derecho, ya que no tuvo asesoramiento de ninguna índole, en consecuencia no interpuso el amparo correspondiente y - - nuestra consideración se sostiene en la siguiente tesis:

2355.- "SALARIOS CAIDOS, DEBEN PAGARSE CONFORME A LOS AUMEN-- TOS A LOS SALARIOS MINIMOS HABIDOS HASTA LA CUMPLIMENTACION DEL-- LAUDO CONDENATORIO. Los salarios vencidos a que es condenada la parte demandada, deben ser no solamente a la base del salario mí-- nimo vigente en la época del despido, sino que debe tomarse en - cuenta el aumento o aumentos que dichos salarios mínimos tengan-- desde la fecha antes mencionada hasta la en que se cumplimente - el laudo condenatorio; es decir, la Junta resolutoria debe fin-- car esa condena sobre la base de los sucesivos salarios mínimos-- que en ese lapso indicado se señalen, porque a tal conclusión -- permite arribar la interpretación conjunta de los artículos 17,- 19, 89 y 90 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en virtud de que por salarios caídos se entienden los que debió percibir el - trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido de manera injustifi-- cada..."

Amparo directo 645/77. Rodrigo Luna Bonilla.- 4 de agosto-- de 1977. Unanimidad de votos.- Ponente Renato Sales Gasque.

Tribunales Colegiados Séptima Epoca. Volumen Semestral 103-- 108, Sexta parte pág. 207". (13)

(13) Jurisprudencias Precedentes y Tesis sobresalientes, Tribuna-- les Colegiados. Tomo IV Laboral, Ediciones Mayo. Méx. 1981-- Pág. 463.

CONCLUSION. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje omitió aplicar la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador, violando lo dispuesto en el párrafo II del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática, lo cual causa perjuicios económicos al actor.

II.- Expediente 1919/86

ANTECEDENTES. Por escrito presentado en la oficialia de partes del H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el 10 de septiembre de 1986, la C. Ma. Cristina Cardona Zarate por su propio derecho y nombrando como apoderados a los Trabajadores al Servicio del Estado, demanda al Titular del Departamento del Distrito Federal, el pago de salarios caídos a partir de abril a junio de 1986, así como el pago retroactivo correspondiente al mes de enero de 1986 hasta el mes de junio del mismo año.

En el hecho dos de su demanda, señala que el día 8 de abril de 1986 se le comunicó que debido a un recorte presupuestal causaba baja y por lo tanto considera que dicha situación es injusta y fuera del marco legal, a más de dañar su situación patrimonial y laboral y menciona que ha laborado más de tres años ininterrumpidamente en la Delegación de Milpa Alta.

Asimismo, en el hecho tres de su demanda en la parte final, señala textualmente: "...; es por eso que me veo precisado a entablar demanda por esta vía en contra de la Delegación antes citada, puesto que considero mi baja como una situación de dolo y fuera de derecho, y por ende, reclamo lo que me corresponde".

Ahora bien, en el hecho uno, la actora señala que con fecha 10. de enero, ingresó a prestar sus servicios como Profesora de Educación Física, según contrato firmado por la Delegación Milpa Alta.

Por acuerdo de fecha 20 de septiembre de 1986 dictado por la Segunda Sala del H. Tribunal, se tiene por demandado al C. Jefe del Departamento del Distrito Federal por las prestaciones a que se refiere el escrito de demanda.

En el presente caso detectamos omisiones por parte del H. Tribunal por las siguientes.

CONSIDERACIONES

La parte actora no precisa por qué motivos solicita el pago de salarios caídos de abril a junio de 1986 y pago retroactivo de diferencias salariales de enero a junio del mismo año, es decir no solicita indemnización o reinstalación como lo indica el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto no pueden existir salarios caídos ya que esto constituye una prestación a que tiene derecho el trabajador cuando ejercita cualquiera de las acciones señaladas.

Es hasta la narración de los hechos dos y tres de la demanda, que se deduce por el propio dicho de la actora, que fue dada de baja en virtud de lo cual en dichos hechos reclama lo que le corresponde, que en este caso podía ser a su elección la reinstalación en su puesto o bien la indemnización Constitucional, sin embargo, en el acuerdo que se tiene por demandado al C. Jefe del Departamento del Distrito Federal, no se menciona nada específicamente, ya que es regla general que cuando un trabajador solicita su reinstalación en el mismo acuerdo que da entrada a la demanda y por el cual se notifica al demandado la misma, se previene al Titular demandado para que informe si existe o no tercer interesado en el puesto que reclama el actor, y en caso afirmativo se proporcione nombre y domicilio, a efecto de que sea llama-

do a juicio, podemos concluir por lo tanto que el H. Tribunal no aplicó el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda por las siguientes razones:

1.- Los términos que de manera general se utilizan en el acuerdo que ya se ha citado: "por las prestaciones a que se refiere en el escrito de cuenta", nos induce lógicamente a concretarnos a la reclamación de salarios caídos y salarios retroactivos.

2. Los salarios caídos constituyen una prestación derivada de la acción intentada, ya sea reinstalación o indemnización y en consecuencia no constituyen una acción por sí solos, aún cuando de los hechos de la demanda, se puede deducir que la actora fue dada de baja (según su dicho "injustificadamente") y por lo tanto tendría derecho a su elección, a que se le reinstalara o indemnizara y por lo tanto el pago de salarios caídos.

3. Al no requerir el H. Tribunal en el acuerdo ya referido al Titular demandado, a efecto de que informara si existía o no tercer interesado, es de suponerse que no se tiene por demandada la reinstalación, pero tampoco la indemnización puesto que como ya hemos señalado el Tribunal no puede ejercitar acciones en nombre del trabajador.

En los hechos de la demanda existen contradicciones, ya que por una parte en el hecho uno, la actora indica que ingresó a -- prestar sus servicios el 1o. de enero de 1986 y por otra en el -- hecho dos indica que ha laborado más de tres años ininterrumpidamente,

Asimismo, señala como períodos para el pago de las prestaciones reclamadas de abril a junio en relación a los salarios -- caídos y de enero a junio de 1986 para el pago retroactivo, sin-

embargo indica que el día 8 de abril de 1986 fue dada de baja - con lo cual se puede observar que existe prescripción para ejercer la acción de indemnización o reinstalación de conformidad con lo que indica el art. 113 frac. II inciso a) de la Ley Burocrática, más no para el pago retroactivo de diferencias salariales, (que en todo caso debió solicitar hasta la fecha en que fue dada de baja), lo que podría ser una razón para no solicitar las acciones que ya se han mencionado, no obstante que al hacer referencia a su baja y considerarla injustificada reclama lo que corresponda.

CONCLUSION. Al momento de recibir la demanda el H. Tribunal debió tomar en consideración forzosamente las irregularidades en que incurrió la parte actora, aún cuando ésta fue asesorada por los procuradores de la Defensa del Trabajo y consecuentemente dictar acuerdo requiriendo a la trabajadora a fin de que subsanara los defectos u omisiones en que incurrió con fundamento en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo y de ésta manera evitar en el futuro, causar perjuicios a la trabajadora al dictar el Laudo y a la parte demandada al dejarla en estado de indefensión al notificarle una demanda obscura.

III. Expediente 2132/85

ANTECEDENTES. Con fecha 12 de septiembre de 1985 el C. - - Juan Hernández Moran, promovió demanda en contra del Titular del Departamento del Distrito Federal, reclamando la reinstalación - en términos del Artículo 123 Fracción XXII Constitucional, así - como la Indemnización Constitucional de tres meses de salario, - pago de salarios cáidos, aguinaldo, prima de antigüedad, pago de veinte días de salario por cada uno de los años de servicios - - prestados y pago de indemnización global de acuerdo a la Ley del ISSSTE.

CONSIDERACIONES

En este caso observamos que el actor ejercita acciones contradictorias por lo siguiente:

Reclama la reinstalación en términos del artículo 123 Constitucional fracción XXII y el cumplimiento de diversas prestaciones, señalando entre otras las indemnización Constitucional, y al respecto el artículo y fracción citada señala:

"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 a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en -- que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización..."

De igual manera, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48 párrafo primero, indica: "El trabajador, podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice -- con el importe de tres meses de salario".

De los artículos en cita se desprende, que el ejercicio de las acciones consistentes en reinstalación e indemnización es alternativa, es decir, el trabajador puede demandar el cumplimiento de una u otra, pero no de las dos, ya que de pedir las dos se encuentra ejercitando acciones contradictorias, como es de observarse en el presente caso, considerándose aplicable la siguiente tesis de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"ACCIONES CONTRADICTORIAS.- SU EJERCICIO. Si un trabajador reclamó en su demanda laboral la reinstalación en su trabajo o -

el pago de la indemnización Constitucional, estas acciones son - contradictorias y se excluyen entre sí, pues en tanto la primera implica el cumplimiento del contrato de donde resulta que tales derechos no pueden coexistir dentro del contenido de la relación procesal en los juicios laborales, de ahí que, cuando se acciona en la forma indicada, se coloca a la Junta del conocimiento en - la imposibilidad legal de decidir el conflicto, pues no es posible determinar cual es el derecho que ha de tutelarse mediante - el ejercicio de su jurisdicción..."

Amparo directo 1331/65. Lavandería Domínguez S.A. 8 de julio de 1966. Mayoría de 4 votos. Ponente Angel Carvajal.

Precedente.

Volumen LXXIV, quinta parte, pág. 9. Seminario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volumen CIX. Quinta parte. Julio de 1966. Cuarta Sala Pág. II". (14)

Aún cuando la tesis transcrita, señala que las acciones con - tradictorias se excluyen entre sí, no estamos de acuerdo con dicho criterio, y si nos atrevemos a citarla es con la finalidad - de aclarar que no se pueden ejercitar las dos al mismo tiempo, - por otra parte, es cierto que al Tribunal o a la Junta no les es posible determinar cual es el derecho que ha de tutelar, ya que - no puede decidir entre alguna de ellas, sino que debe requerir - al actor para que especifique cuál es la prestación que reclama, requerimiento del cual se abstuvo el Tribunal en el caso que nos ocupa, no obstante estar obligado a solicitar la aclaración por - parte del actor, según lo dispone la jurisprudencia que a conti - nuación se transcribe.

(14) Tesis citada en la contestación a la demanda en el juicio - que se comenta por escrito de fecha 20 de enero de 1986, -- pág. 2, fojas 10 de autos, tramitado ante el H. Tribunal Fe - deral de Conciliación y Arbitraje.

"ACCIONES DERIVADAS DEL ARTICULO 123, FRACCION XXII, APARTADO A, DE LA CONSTITUCION FEDERAL NO SON CONTRADICTORIAS LAS. - - a). Las acciones concedidas al trabajador por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional no son contradictorias, sino alternativas: b). Aún siendo contradictorias, su ejercicio en forma subsidiaria no implica la pérdida para el actor de tales acciones: c). Las juntas cuando se les presenta una demanda obscura o irregular están obligadas a solicitar su aclaración; d) Resulta injustificado e ilegítimo absolver en el laudo a los demandados, por el solo hecho de haberse ejercitado, alternativas, -- las acciones señaladas en la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional no obstante haberse demostrado la existencia del despido injustificado.

Amparo directo 5934/54. Henri de Chatitlán. 7. de octubre, de 1955. Unanimidad de 4 votos. Ponente; Luis Díaz Infante.

Amparo directo 4575/56. Juana Martínez Salazar. 11 de octubre de 1957. 5 votos. Ponente; Mario G. REBOLLEDO F.

Amparo directo 3474/56. Textiles Regis S.A. 25 de octubre de 1957.- 5 votos. Ponente Luis Díaz Infante.

Amparo directo 6116/59. Guillermo Vivanco Cortés. 4 de mayo de 1960 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Amparo directo 5144/71. José Pérez Gil y Salazar. 19 de abril de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López". (15)

Independientemente de lo anterior, es necesario hacer notar, que por parte del C. Jefe del Departamento del Distrito Federal,

(15) Suprema Corte de Justicia de la Nación. Informe 1981. Mayo-Ediciones, México 7, D.F. Cuarta Sala Tesis No. 9, Págs. 9-y 10.

sus apoderados legales en la contestación a la demanda a la que ya se ha hecho referencia, solicitaron al H. Tribunal, que previniera al actor, a fin de que aclarara la irregularidad consistente en la reclamación de acciones contradictorias, de conformidad con lo señalado por el artículo 783 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática, sin embargo, el H. Tribunal hizo caso omiso de tal petición aun cuando era su obligación.

Por otra parte, en el acuerdo que dá entrada a la demanda de fecha 23 de diciembre de 1985, se tiene por demandado al C. - Jefe del Departamento del Distrito Federal, de las prestaciones que reclama el actor, y en el mismo se previene al demandado para que informe si existe o no tercer interesado en el puesto que reclama el actor y en caso afirmativo proporcione nombre y domicilio del mismo. Sin duda en este caso el H. Tribunal determinó o mejor dicho escogió por el actor la acción a ejercitar, esto es la "Reinstalación" y al respecto recordemos que entre los fines de la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda, no está el ejercitar acciones por parte del trabajador, en consecuencia, no se puede escoger determinada acción por él, queremos en tanto, pensar que no es otra cosa que la "buena fe" lo que conduce al citado Tribunal a decidir por el actor, pero no por eso deja de violar el principio de libertad que rige al derecho laboral.

Nos podemos dar cuenta, que el H. Tribunal omite incluir en sus acuerdos los fundamentos y motivos que lo inducen a dictar sus resoluciones, ya que en este caso ignoramos el por qué decidió por el actor, el por qué hizo caso omiso de la solicitud del demandado, a efecto de que el actor aclarara su demanda.

CONCLUSION. El H. Tribunal al momento de recibir la demanda, debió señalar al actor las irregularidades en que había incurrido, previniéndole para que aclarara su demanda, en este caso-

sobre las acciones ejercitadas, como lo indica el Art. 873, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática.

IV. Expediente No. 1975/84.

ANTECEDENTES. Por escrito presentado ante el H. Tribunal - el C. Elías Figueroa Lucas demanda al C. Jefe del Departamento - del Distrito Federal, diversas prestaciones; en audiencia celebrada el 28 de marzo de 1985, el Secretario de Audiencia previene a la parte actora para que en el término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente, proporcione tanto los apellidos del testigo "salvador" así como el domicilio del C. Hermenegildo Minor, y dicta apercibimiento en el sentido de que de no desahogar dichas prevenciones en el término concedido, se le decretaría la deserción de la prueba testimonial señalada en el apartado 2o. del capítulo de pruebas de su escrito inicial de demanda, con fundamento en el artículo 780 y 813 fracción II de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la de la materia, y por lo que se refiere a la segunda prevención se apercibe que en caso de no desahogar en el término señalado, se decretaría la deserción de la prueba confesional para hechos propios a cargo de la persona indicada, con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia.

Por oficio recibido en el H. Tribunal el dos de abril de 1985, el apoderado del actor manifiesta: que "no es posible proporcionar los apellidos del C. Salvador, y que tampoco puede proporcionar el domicilio del C. Hermenegildo Minor, toda vez que al ser parte actora y por lo tanto la parte débil en el juicio carezco de recursos para obtener los datos requeridos y por lo tanto solicitó que por equidad me sean concedidos más días a fin de poder desahogar las prevenciones", respecto a estas manifiesta

ciones cabe señalar, que el ofrecer la prueba testimonial el actor se comprometió a proporcionar posteriormente los apellidos de su testigo.

En audiencia de fecha 20 de junio de 1985 y no obstante que a la parte actora se le dictaron los apercibimientos ya señalados, el Secretario de audiencias acordó:

"Agreguese a sus autos el escrito recibido ante este Tribunal el dos de abril del presente año del apoderado de la parte actora y por hechas las manifestaciones a que se refiere el mismo en los términos del escrito de cuenta téngase por desahogada la prevención hecha en audiencia anterior a la parte actora y como lo solicita con fundamento en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se le amplía el término concedido en audiencia anterior concediéndosele para tal efecto nuevo término de tres días hábiles, contados a partir del día de mañana para que de cumplimiento al acuerdo recaído en audiencia de veintiocho de marzo del presente año en los términos de los mismos así como del apercibimiento señalado y hecho que sea lo anterior se proveerá lo conducente".

CONSIDERACIONES

Del acuerdo de referencia se deducen claras violaciones por parte del H. Tribunal, al interpretar de manera errónea a la "equidad".

El artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Burocrática, dispone que las pruebas se deben ofrecer acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, lo cual se abstuvo de hacer el actor, tanto en el ofrecimiento de su prueba testimonial como en la confesional, --

asimismo, el artículo 873 fracción II de la Ley primeramente citada señala en relación a la prueba testimonial, que se deberán indicar los nombres y domicilios de los testigos.

Ahora bien, los artículos citados en el párrafo que antecede, fundamentaron el acuerdo dictado en audiencia de fecha de 28 de marzo de 1985 y en consecuencia los aparecibimientos dictados al actor en el mismo.

Los términos concedidos a la parte actora para el desahogo de las prevenciones fueron otorgados conforme a derecho aún cuando no se haya citado el fundamento legal, esto es el artículo -- 735 de la Ley Federal del Trabajo, que indica que cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, éste será el de tres días hábiles.

Por otra parte, el artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que deberán ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía".

Es necesario recordar en todo momento, que se dictaron aparecibimientos y que según lo dispone el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas no pueden revocar sus resoluciones, sin embargo el Secretario de Audiencias pasó por alto dicha disposición legal, de igual manera con el escrito presentado por el apoderado de la parte actora (abogado con funciones de procurador en el H. Tribunal), tuvo por desahogada la prevención hecha en audiencia anterior, lo cual es totalmente falso ya que -- con dicho escrito de ninguna manera se proporcionaron los apellidos y domicilio requeridos.

Por nuestra parte, nos remitimos al tema de la Equidad, que tratamos en el Capítulo I, y de manera breve diremos que la equi

dad a nuestro criterio, constituye una corrección a la norma general, que resulta injusta al aplicarla al caso concreto, y en todo caso, el Secretario de Audiencia, antes de dictar las prevenciones y apercibimientos citados, debió ampliar el término -- señalado en el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo a la particularidad del caso, expresando los razonamientos o motivos que le llevaron a dictar su resolución conforme a la equidad y no violar las normas procedimentales, ya que dicha situación causa inseguridad jurídica respecto a las resoluciones del H. Tribunal, en virtud de que lo correcto era que se hicieran efectivos los apercibimientos dictados en acuerdo de audiencia de fecha 28 de marzo de 1985, toda vez que la parte actora -- no desahogó las prevenciones dictadas en el mismo.

Sin embargo al Procurador apoderado de la parte actora, aún cuando se le amplió el término, no desahogó las prevenciones y -- en consecuencia en audiencia de 16 de octubre de 1985 se hicieron efectivos los apercibimientos dictados.

CONCLUSION. El H. Tribunal no puede invocando a la "EQUIDAD", violar sus acuerdos y prevenciones dictadas, provocando inseguridad jurídica en este caso para la parte demandada, antes -- bien, a fin de auxiliar al trabajador y cumplir con el principio de Justicia Social, debió en todo caso antes de dictar apercibimientos atender a la particularidad del caso y por equidad otorgar un término mayor.

V.- Expendiente No. 1657/85

ANTECEDENTES. Mediante curso de fecha 25 de junio de 1985, presentado ante el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el 2 de julio del mismo año, la C. Hortensia Hilda López Santos, demandó del C. Jefe del Departamento del Distrito Federal -- su indemnización Constitucional, Salarios caídos y otras prestaciones.

Por oficio presentado al citado tribunal el 16 de octubre - de 1985, el Titular demandado contestó la demanda oponiendo excepciones y defensas, en consecuencia por acuerdo de 28 de octubre de 1985, el H. Tribunal tuvo por contestada la demanda y se señalaron las 9:00 hrs. del día 11 de marzo de 1986 para la celebración de la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, a la cual no comparecieron ninguna de las partes ni representante legal alguno.

El día 19 de junio de 1986, se promovió ante el H. Tribunal por parte del Titular demandado la delcaración de caducidad en el juicio por no haber promoción de parte interesada (actor), en el lapso que excedio de 3 meses, con fundamento en el artículo - 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues la última actuación ocurrió el 11 de marzo de 1986 y hasta el 17 de junio de 1986 habían transcurrido más de tres meses. - Asimismo se solicitó se efectuara el cómputo respectivo por el - oficial de partes y la certificación por conducto del Secretario General de la Segunda Sala del citado Tribunal.

Ahora bien, con fecha 18 de agosto de 1986, se notificó al titular demandado el acuerdo dictado por la Segunda Sala el 27 - de junio del citado año, en el cual resuelve no dar lugar a acordar de conformidad con la solicitud referida, es decir de la declaración de caducidad, en base a las razones que se exponen en dicho acuerdo, el cual se transcribirá posteriormente y sin duda el mismo constituye violaciones a los artículos 14, 16 y 128 - - Apartado "B" Constitucionales, 140 y 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como una interpretación equivocada de su última ley.

CONSIDERACIONES

El artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala: "Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que sea promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento, el Tribunal de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarara la caducidad.

No operará la caducidad, aún cuando el término transcurra por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas".

No obstante que existe la norma que prevee el caso concreto, la Segunda Sala del H. Tribunal dictó el siguiente acuerdo:

"Expediente 1657/85

SEGUNDA SALA.

México Distrito Federal, a veintisiete de junio de mil novecientos ochenta y seis. A sus autos el escrito recibido el diecinueve de junio del presente año de la apoderada del titular de mandado, con personalidad reconocida en autos. Visto lo solicitado en el escrito de cuenta respecto de decretar la caducidad en el presente conflicto, en perjuicio del trabajador actor, no da lugar a acordar de conformidad, pues no se han reunido los requisitos procesales para la protección del trabajador que contemplan los artículos 771 al 773 en relación con el 18 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, en consecuencia requierase al trabajador actor, para que presente ante esta sala, promoción que impulse el procedimiento, apercibido que de no hacerlo en un término de seis meses contados a partir de la fecha-

de notificación de este acuerdo operará la caducidad en el presente expediente y se mandará archivar el mismo como asunto total y definitivamente concluido. -----

En el presente acuerdo existe una incorrecta aplicación de la ley, esto es de los artículos 771, 772, y 773 de la Ley Federal del Trabajo ya que si bien es cierto, que dichos artículos - reglamentan la caducidad, también lo es que el artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también reglamenta la caducidad, sin embargo el H. Tribunal dejó de aplicar lo preceptuado en dicha Ley y aplicó incorrectamente la Ley Federal del Trabajo en forma supletoria.

En el presente caso el artículo 140 de la Ley Burocrática, establece con precisión cuando opera la caducidad por lo que no fundamento en dicho precepto se debió declarar la caducidad ya que el caso se adecuaba perfectamente a la norma.

Por otra parte, aún cuando efectivamente el artículo 11 de la Ley Burocrática establece la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo cuando no está prevista la regla en dicho ordenamiento o existe alguna laguna en la Ley, en el caso que nos ocupa si está prevista, por lo tanto, y para reforzar más esta consideración nos remitimos a la tesis transcrita en la pág. 119 y que se refiere a la supletoriedad.

De igual manera no es posible aplicar el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que se invocó en el acuerdo en comentario, ya que en este caso no existía duda respecto de la reglamentación de la caducidad.

Suponiendo que los artículos 772 y 773 de la Ley Federal del Trabajo fuesen de aplicación supletoria, cabe señalar que existe un error más por parte de la Sala mencionada, pues dichos preceptos no establecen ningún término extraordinario de seis me

ses al cual se refiere el acuerdo dictado, sino que el artículo 772, señala que en el caso de que sea necesaria promoción del trabajador para impulsar el procedimiento y que no la haya efectuado dentro del lapso de tres meses, se le requerirá para que lo haga, pero todo eso dentro del término establecido para la caducidad, es decir de seis meses.

CONCLUSION. La Segunda Sala del H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, debió dictar acuerdo en el que declarara la caducidad en el juicio, con fundamento en el artículo 140 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que se cumplieron los requisitos del citado artículo y consecuentemente el caso concreto se adecuaba perfectamente a la norma.

No queremos dejar de señalar que existe disparidad de criterios en el Tribunal, ya que la Segunda Sala dictó independientemente del multicitado acuerdo otros en los que de igual manera, aplicó supletoriamente la Ley Federal del Trabajo a la Ley Burocrática, como es el caso del expediente 57/82 promovido por el C. Nicandro Chamorro Hernández, juicio similar al comentado y por su parte la Tercera Sala del propio Tribunal, concedió en varios casos y sin ser muy distantes las fechas, la declaración de caducidad en juicios que presentaban semejanza, como ejemplo podemos citar el expediente 2089/84 promovido por Erubiel Luna Gutiérrez, (acuerdo de fecha 22 de agosto de 1986 por el que se declara la caducidad).

VI.- Expediente 2880/82

ANTECEDENTES. Por escrito presentado en el H. Tribunal el 4 de noviembre de 1982, por su propio derecho y a nombre y representación de sus menores hijos la Sra.- María Josefina Medina -- Vda. de Bermudez demandó del C. Jefe del Departamento del Distri

to Federal, la indemnización por muerte de su esposo el C. Agustín Bermudez Rodríguez, como consecuencia de un accidente de Trabajo, así como el pago de cuatro meses de salario por concepto de gastos de defunción.

Por escrito de fecha 14 de febrero de 1983, por conducto de su apoderado legal el C. Jefe del Departamento del Distrito Federal, dió contestación a la demanda oponiendo la excepción de falta de acción y derecho de la actora para reclamar los conceptos referidos, ya que en cuanto a la indemnización debería sujetarse a lo dispuesto por el Reglamento de la Caja de Previsión para -- Trabajadores a Lista de Raya del demandado y por lo que se refería al pago de defunción, éste le había sido cubierto.

Con fecha 10. de julio de 1985, el H. Tribunal dicta Laudo en cuyo punto resolutivo Segundo señala: "Es de condenarse y se condena al Departamento del Distrito Federal a pagar a la C. María Josefina Medina Vda. de Bermudez, la pensión por muerte de su esposo el C. Agustín Bermudez Rodríguez, por el equivalente al 100% (cien por ciento) del sueldo que venía percibiendo en el momento de su fallecimiento a partir del dieciséis de abril de mil novecientos ochenta y dos, con base al sueldo líquido de -- \$11,780.00 (once mil setecientos ochenta pesos), mensuales reclamando como indemnización en su demanda..."

CONSIDERACIONES

El laudo en comentario viola lo dispuesto en el artículo -- 137 de la Ley Burocrática que a la letra señala: "El Tribunal - apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión".

No obstante lo señalado en el artículo transcrito, el H. - Tribunal no valoró las pruebas conforme a derecho y al respectocabe señalar que en audiencia celebrada el día 29 de noviembre - de 1983, se llevó a cabo el desahogo de la prueba confesional a cargo de la actora y ofrecida por el Titular demandado, cuyas p_osiciones segunda y tercera así como las absoluciones respectivas, se transcriben a continuación:

"A LA SEGUNDA.- Que diga la absolvente si es cierto como lo es, que la Caja de Previsión, de los Trabajadores a Lista de Raya a la cual cotizaba su difunto esposo, le está cubriendo la -- pensión por viudez que le corresponde así como a sus menores hijos, consistente en un cien por ciento, por el riesgo de trabajo que sufrió el mismo. Se califica de legal, RESPUESTA.- Si lo recibí, lo cual lo pedí puesto que lo solicité lo cual con los - seis hijos que tengo ya que todos estudian no me alcanzaba para sostenerlos y no me sigue alcanzando. A LA TERCERA. Que diga - la absolvente si es cierto como lo es, que la pensión la cual se encuentra gozando, le fue otorgada de conformidad con el reglamento de la Caja de Previsión para los trabajadores, a Lista de Raya de los Trabajadores del Departamento del Distrito Federal, - a la cual estaba adscrito su difunto esposo. Se califica de legal. RESPUESTA. Si yo pienso que la indemnización que le co-- rresponde por el cuerpo de mi difunto esposo dentro del trabajo se me debe dar..."

De igual manera con fecha 23 de octubre de 1984 se llevó a cabo la celebración de la audiencia en la que se desahogó la - - prueba testimonial ofrecida por el titular demandado, y en dicho desahogo al testigo Lic. Jesús Ojeda Gómez se le formularon tres preguntas las cuales también se transcriben así como las respectivas respuestas:

"A LA PRIMERA.- Que diga el testigo si conoce a la C. María

Josefina viuda de Bermudez. Se califica de legal. RESPUESTA. - Si A LA SEGUNDA. Que diga el testigo por que conoce a la persona mencionada en la pregunta que antecede. Se califica de legal. RESPUESTA. Porque con fecha seis de agosto de mil novecientos ochenta y dos compareció ante el suscrito, quien ocupa el cargo de Jefe del Departamento Jurídico de la Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Departamento del Distrito Federal, para solicitar pensión por viudez y orfandad, con motivo -- del desceso de su esposo el Sr. Agustín Bermudez. A LA TERCERA. Que de la razón de su dicho. Se califica de legal. RESPUESTA. - Porque en la Institución que anteriormente cite existe el expediente marcado con la patente 6011, con la que cobra en la actualidad el importe de su pensión".

En el considerado SEGUNDO de Laudo, el Tribunal realiza la valoración de las pruebas ofrecidas por las partes y a fojas 5 - del mismo señala: "... de las pruebas ofrecidas por el Titular - demandado, la confesional de la actora desahogada a fojas 42, se concede eficacia probatoria en virtud de que la actora declaró expresamente haber recibido la cantidad de... por concepto de pago de defunción... y que recibía el 100% (cien por ciento) como pensión por viudez por parte de la Caja de Previsión de los Trabajadores a Lista de Raya, la testimonial desahogada a fojas 65- y 66 a cargo de los C.C. José Luis Cruz, David Cuevas Monroy, y Jesús Ojeda Gómez, se concede de valor probatorio en virtud que - de los atestados se desprende que manifestaron que la actora percibía el pago por concepto de marcha;..."

De igual manera, el H. Tribunal señala que atendiendo a las pruebas reseñadas que el mismo valoró conforme al artículo 137 - de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, -- llega al convencimiento de que la actora acreditó su acción únicamente respecto a la indemnización por riesgo de trabajo, y textualmente indica: "... concepto que debe traducirse como pensión

por muerte que tiene derecho de percibir en su carácter de beneficiaria del extinto trabajador, por el equivalente al 100%... - lo que en su oportunidad tendrá que condenarse del pago al Departamento del Distrito Federal con fundamento en lo dispuesto por los artículos 4o. inciso b). 5o. fracción 1, 10, 34, y 37 del Reglamento de la Caja de Previsión para los Trabajadores a Lista de Raya del Departamento demandado aplicable en este caso en virtud de la subrogación, toda vez que del talón de cheque que obra a fojas 4 se desprende que el extinto trabajador aportaba cuotas en la referida caja de previsión y en esas circunstancias la actora tiene derecho a percibir la pensión en la forma y términos antes señalados aún cuando a fojas 42 confesó que la venía percibiendo, pues de autos no obra constancia sobre la cantidad, que se haya fijado a su favor; además es de tomarse en cuenta que el titular al contestar la demanda de manera alguna manifestó que venía pagándole por dicho concepto..."

El H. Tribunal condena al Departamento del Distrito Federal en base al Reglamento de la Caja de Previsión de los Trabajadores a Lista de Raya del citado Departamento y es necesario señalar que dicha Caja fue creada según decreto Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 1961, dicha creación fue tomando en cuenta que los trabajadores a lista de raya no quedaron incluidos en la Ley de Pensiones Civiles de 30 de diciembre de 1947, ni en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de 18 de diciembre de 1959, se consideró necesario crear un sistema que permitiera a dichos trabajadores y a sus familiares gozar por lo menos de prestaciones consistentes en jubilación y pensión, así como préstamos a corto plazo, en tal virtud se crea la citada caja y se establecen las normas de su funcionamiento y en el artículo 1o. del Decreto se señala:

"... Se crea un organismo que se denominará "CAJA de PREVI-

SION PARA TRABAJADORES A LISTA DE RAYA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, que funcionará con base en las disposiciones de este reglamento y tendrá personalidad y patrimonios propios".

Dicha caja como es de observarse es un Organismo descentralizado y efectivamente es el encargado de cubrir diversas prestaciones, entre ellas la pensión por riesgo de trabajo a los familiares de trabajadores protegidos por su Reglamento como sucede en el presente caso, sin embargo si al término "subrogación" que utiliza el H. Tribunal, lo interpretamos gramaticalmente, entonces entenderemos que significa "substituir" y en consecuencia la Caja de Previsión al subrogarse a las obligaciones del Departamento del Distrito Federal, lo substituye, es decir, se hace cargo de determinadas prestaciones que debe cubrir dicho Departamento, y en el presente caso la multicitada Caja se subroga a la obligación del demandado de pagar indemnizaciones por riesgos de trabajo, otorgando pensiones por muerte a consecuencia de un accidente de trabajo, toda vez que el citado Departamento cubre las aportaciones a efecto de que los trabajadores a Lista de Raya así como sus familiares reciban tal prestación entre otras de Seguridad y Servicios Sociales, por lo que si la actora como así lo confesó, ya percibía el 100% de la Pensión, resulta imposible cubrir una prestación que ya ha sido otorgada, y no son convincentes las razones expuestas por el H. Tribunal, en el sentido de que por no existir documento en el que se señale el monto de la cantidad por concepto de pensión y que el Titular no hubiera señalado que cubría el concepto señalado, para resolver condenar al mismo a pagar la Pensión por riesgo de trabajo.

Por otra parte, no se tomó en cuenta el testimonio del C. - Jesús Ojeda Gómez, ya que él en ningún momento declaró sobre los "pagos de marcha" (gastos de defunción), sino que su declaración fue respecto a la Pensión, sin embargo, no se le dió valor a tal testimonio que aunado a la confesión de la actora, probada feh-

cientemente que la misma ya percibía la pensión de 100% por el riesgo de trabajo sufrido por su esposo.

CONCLUSION

Los razonamientos del Tribunal en este caso las "consideraciones" en las cuales fundó su resolución, carecen de lógica, es decir, no existe concordancia entre la acción ejercitada por la actora lo actuado en el juicio y el laudo, creemos que en todo caso se debió llamar a juicio a la Caja de Previsión por parte del Tribunal, con fundamento en el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que no obstante que a la misma no se le condenó al pago de la Pensión si podría ser afectada ya que es el Organismo encargado de otorgar la citada prestación, prueba de ello es que efectivamente la estaba cubriendo a la actora (y hasta la fecha), y a nuestro criterio constituye un error tomar como base un Reglamento de un Organismo Descentralizado para condenar al Departamento del Distrito Federal al pago de una prestación que no fue la reclamada por la parte actora y que sin embargo en el procedimiento se acreditó que ya le había sido cubierta, por conducto del Organismo ya citado, dicha resolución viola garantías Constitucionales, y podemos equiparar este caso al supuesto de que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje condenará al patrón de un trabajador a cumplir con obligaciones a las cuales se ha subrogado el Instituto Mexicano del Seguro Social y como ejemplo citaremos exactamente el mismo, es decir, que no obstante que el patrón cubriera las cuotas al citado Instituto por concepto de riesgos de trabajo de determinado trabajador, se condenará al mismo a pagar la Pensión por riesgo de trabajo que otorga el I.M.S.S. aún más cuando este último ya la estuviera cubriendo, independientemente de que en la demanda-

se hubiese reclamado la indemnización por muerte ya que resultan equivalentes las prestaciones, como lo ha sostenido la Suprema - Corte de Justicia de la Nación, como es de observarse en la Ju--risprudencia que ha establecido y que señala:

"RIESGOS DE TRABAJO, INDEMNIZACION EN CASO DE SUBROGACION - POR EL SEGURO SOCIAL. EQUIVALENCIA JURIDICA DE LAS PRESTACIONES. En principio, tratándose de riesgos de trabajo, los patrones son responsables del pago de las indemnizaciones que resulten, y la Ley Federal del trabajo señala en el artículo 502, que en caso - de muerte del trabajador la indemnización relativa será la canti--dad equivalente de 730 días de salarios; pero en el artículo 60- de la Ley del Seguro Social en vigencia desde el 10. de abril de 1973, se establece que el Instituto Mexicano del Seguro Social - se subroga en la obligación que la Ley Federal del Trabajo impo- ne a los patrones en materia de riesgos de trabajo, cuando asegu- ran a sus trabajadores en contra de tales riesgos, estimándose - que existe una equivalencia jurídica entre las prestaciones que- cubre el Instituto Mexicano del Seguro Social por la muerte de - un trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo y las seña- la (sic) la Ley Laboral aún cuando aquéllas se paguen en forma - de pensiones o prestaciones periódicas, puesto que ambas tienen - el mismo carácter de prestaciones sociales, aunque no exista - - equivalencia aritmética por la distinta forma en que se liquida- a los beneficiarios. Las prestaciones a que está obligado el -- Instituto Mexicano del Seguro Social, en estos casos, consisten- en el pago de pensiones y tienen equivalencia jurídica al impor- te de los 730 días de salario, a que se refiere la Ley Federal - del Trabajo, y si en un Contrato Colectivo se estipula una canti--dad mayor de días por el propio concepto, resulta incontroverti- ble la existencia de una diferencia que el patrón está obligado- a cubrir.

Amparo directo 2218/79.- Instituto Mexicano del Seguro Social 30 de abril de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponentes: David Franco Rodríguez -Secretaria: Yolanda Mújica García.

PRECEDENTES:

Amparo directo 2959/79, Tomasa Islas Clemente. 20 de agosto de 1979, 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.-- Secretario: Joaquín Delz Núñez.

Amparo directo 2320/77.- Elba Irruegas Vda. de Guardiola. - 19 de septiembre de 1977.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo.- 3029/78.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 6 de noviembre de 1978.- Unanimidad de 40 (sic) votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaría: Yolanda Mújica García.

Amparo directo 6534/79.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 5 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: -- Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez." (16)

Pretendemos, con los juicios que se han comentado, dejar -- claro que existe una idea errónea, por parte del Tribunal, aunque no de todo su personal, del significado del Principio de la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda, y en muchos casos una equivocada interpretación de las normas laborales, así como -- otros problemas entre los cuales podemos citar que no existe ce-

(16) La Gaceta Laboral. Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. No. - 28, octubre/noviembre/diciembre 1981. Págs. 16 y 18.

leridad ni concentración en el procedente y tales principios de ben regir en el proceso laboral, tanto en el Apartado "A", como en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

CONCLUSIONES:

1. La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, es una figura procesal del Derecho Laboral, que se infiere del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, resultando -- aplicable en el procedimiento laboral Burocrático.

2. No existe un concepto concreto y claro de dicha figura, ya que en la doctrina se señalan criterios contradictorios acerca de lo que debe entenderse por suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.

3. La interpretación arbitraria de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, por parte del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como observamos en la práctica, acarrea incertidumbre jurídica, por lo que es preciso que se formule por parte del legislador o bien por nuestro máximo Tribunal, un concepto o interpretación sencilla y de clara comprensión.

4. La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, tiene como finalidad procurar el equilibrio entre las partes en el proceso laboral y se establece en beneficio del trabajador, toda vez, que en su aplicación obligatoria por parte de los Tribunales de Trabajo, se le debe auxiliar legalmente subsanando su demanda incompleta, o bien, requiriendo al actor-trabajador para que la aclare si ésta presenta irregularidades o es oscura.

5. El principio señalado en la conclusión que antecede, debe ser aplicado en el procedimiento laboral Burocrático, exclusivamente al admitir la demanda, esto significa que el Tribunal deberá incluir las prestaciones omitidas por el trabajador, siempre y cuando se deriven de la pretensión principal, de acuerdo a

la Ley, o que se desprendan de los hechos. Asimismo cuando la demanda presente defectos o contradicciones, el Tribunal deberá requerir al trabajador para que los aclare.

6. La aplicación del Principio de la Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador por parte del H. Tribunal, no va de acuerdo con el espíritu de la Ley, ya que no se aplica ni interpreta adecuadamente, lo que ocasiona graves perjuicios tanto para el trabajador, quien precisamente es el beneficiario de dicha Institución, como para la parte demandada, con lo cual se desvirtúa su carácter proteccionista y social y se rompe con el equilibrio procesal.

7. Suplir la deficiencia de la demanda del trabajador no significa ejercitar acciones por él, convertirse en su condyuvante en el juicio o en su defensor. De incurrir en estas prácticas se tergiversaría la nobleza de la citada Institución.

8. El incumplimiento por parte del Tribunal en la aplicación de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, se debe impugnar mediante el juicio de amparo indirecto o directo dependiendo del tipo de omisión, sin embargo el desconocimiento del Derecho, por parte del trabajador y su deficiente asesoramiento, hacen ineficaces los medios de defensa a que tiene derecho.

9. Las omisiones, interpretaciones y aplicación equivocada por parte del H. Tribunal de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, ocasiona que las partes afectadas agoten los medios de impugnación procedentes, con lo cual se provoca la lentitud en el procedimiento, en detrimento de uno de sus principios que es precisamente el de celeridad.

10. La Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Tra

bajadores al Servicio del Estado, son proteccionistas de los trabajadores, porque toman en consideración las carencias propias de dicha clase ya que es la económicamente débil, pero ello no implica de ningún modo que las referidas Leyes sean parciales y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje debe realizar su función jurisdiccional con estricto apego a la Ley y sin incurrir en omisiones e interpretaciones equivocadas de las normas del derecho Laboral.

11. La función Jurisdiccional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje debe ser desarrollada con imparcialidad y eficacia, es decir, sin la influencia de ninguna de las partes que intervienen como tales en un procedimiento, para cumplir con dignidad el propósito para el cual fué creado, la impartición de justicia, y para ello se estima indispensable la instrumentación de cursos de capacitación y actualización para los diversos niveles jerárquicos de sus funcionarios, como lo están llevando a la práctica en el poder Judicial Federal, con lo que se logrará una impartición de Justicia pronta, expedita y, sobre todo, eficaz.

BIBLIOGRAFIA

1. Villoro Toránzo Miguel. Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa. Cuarta Edición. Méx. 1980.
2. Burgoa Ignacio. El Juicio de Amparo. Editorial Porrúa. Décima Sexta Edición. Méx. 1981.
3. Recasens Siches Luis. Introducción al Estudio del Derecho, - Editorial Porrúa, Quinta Edición. 1979.
4. Dávalos José. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A.- Méx. 1985. Edición Primera.
5. García Maynes Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, Decima Octava Edición Corregida, Méx. D.F. 1971.
6. Cabazos Flores Baltazar. 35 lecciones de Derecho Laboral. - Editorial Trillas, Primera Edición, Méx. 1982.
7. De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición, Méx. 1974.
8. Serra Rojas Andrés, Derecho Administrativo, Tomo I, Décima - Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A. Méx. 1982.
9. De Pina Rafael y Castillo Larrañaga, José. Derecho Procesal Civil. Décima Primera Edición. (Revisada, Aumentada y Actualizada por De Pina Rafael), Editorial Porrúa. Méx. 1976.
10. Becerra Bautista, José. El Proceso Civil en México, Edito-

rial Porrúa, Tercera Edición. Méx. 1974.

11. Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. - Decimosexta Edición Corregida y Aumentada. Ed. Porrúa, S.A. Méx. 1984.
12. Olivares González, José Trinidad. Jurisdicción Administrativa del Trabajo. Tesis Profesional. Méx. D.F. 1979.
13. De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Tercera Edición, Actualizada por Urbano Farias. Editorial Porrúa, S.A. Méx. 1984.
14. Fraga Gabino. Derecho Administrativo. Vigésima Quinta Edición, Actualizada por Manuel Fraga. Editorial Porrúa, S.A.-México, 1986.
15. De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa S.A. Décima Edición Actualizada por Urbano Flores. Méx. 1985.
16. Ramírez Fonseca Francisco. Manual de Derecho Constitucional. Editorial P.A.C. Méx. D.F. 1981.
17. Suprema Corte de Justicia de la Nación Informe 1981. Segunda Parte. Sala Auxiliar. Ediciones Mayo.
18. Jurisprudencias, Precedentes y Tesis sobresalientes, Tribunales Colegiados, tomo IV Laboral. Ediciones Mayo, Méx. - - 1981.
19. Suprema Corte de Justicia de la Nación Informe 1981. Cuarta Sala. Mayo Ediciones. Méx. D.F.

20. Gaceta Laboral, Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, No. 28 octubre/noviembre/diciembre 1981.
21. Ross Gamez, Francisco. Ley Procesal del Trabajo Comentada - Cárdenas Editor y Distribuidor, Segunda Edición, Tijuana -- Cfa. Méx. 1985.
22. De Buen Lozano Néstor, La Reforma del Proceso Laboral. Ed. Porrúa, S.A. Primera Edición Méx. 1980.
23. Estudios de Derecho Procesal del Trabajo en Honor del Doctor Alberto Trueba Urbina. Ediciones de la Universidad de Yucatán. Méx. 1977.
24. Suplencia de la Deficiencia de la demanda del trabajador Tex to de la Conferencia sustentada por José Dávalos, el jueves - 30 de mayo de 1985, en el salón de Plenos de la Junta Localde Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal dentro del ciclo de Mesas Redondas sobre Derecho del Trabajo.
25. Trueba Olivares Alfonso. La Suplencia de la Deficiencia de - la Queja en el Juicio de Amparo, Cárdenas Editor y Distribui dor. Primera Edición, México, 1977, Pág. 38.
26. Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Segunda Edición. Editorial Esfinge S.A. --- 1984.
27. Diccionario Léxico Hispano, Tomo Primero. W.M. Jackson, Inc.- Editores, Méx. D.F. 1983.

LEGISLACION

- 1.- Ley Federal del Trabajo - 1931.

2. Ley Federal del Trabajo 1970. 32 Edición Actualizada, Méx. - 1977.
- .- Ley Federal del Trabajo 1980. 6a. Edición Actualizada, Méx.- 1984.
- .- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 20 Edición Actualizada, Méx. 1984.

DECRETOS.

- . Diario Oficial de la Federación. 30 de noviembre de 1961.
- . Diario Oficial de la Federación. 13 de enero de 1949.
- .- Diario Oficial de la Federación. 5 de diciembre de 1960, Tomo CCXLIII.