

300609

48

24



UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE DERECHO

Incorporada a la U. N. A. M.

**LA DEMANDA INSUFICIENTE
EN MATERIA LABORAL**

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
Licenciado en Derecho
P R E S E N T A
RAUL MOLINA ZAMANO
MEXICO, D. F. 1989

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION.	1
 CAPITULO PRIMERO	
CONSIDERACIONES BASICAS EN TORNO AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	
I. EL CONSTITUYENTE DE 1917	4
A) Contenido del Artículo 123 Constitucional	4
B) Principales Reformas	6
II. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	12
A) El Proyecto Portes Gil y la Ley Federal del Trabajo de 1931	12
B) Ley de 1970.	15
C) Las Reformas de 1980	18
 CAPITULO SEGUNDO	
EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	
I. Consideraciones en Relación al Proceso y su Diferencia con el Procedimiento.	22
II. El Procedimiento en la Ley Federal del Trabajo a la Luz de los Principios Procesales.	26
III. El Procedimiento Ordinario.	35
A) De la Demanda.	35

B) Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.	37
C) Audiencia de Desahogo de Pruebas.	43
D) De la Sentencia o Laudo	49

CAPITULO TERCERO

LA DEMANDA INSUFICIENTE

I. CONSIDERACIONES EN TORNO A LA ACLARACION Y A LA SUPLEN- PLENCIA DE LA DEMANDA LABORAL.	57
II. LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN EL AMPARO LABORAL COMO - ANTECEDENTE A LAS REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRA BAJO PUBLICADAS EL 4 DE ENERO DE 1980.	60
III. REFORMAS PROCESALES VIGENTES A PARTIR DEL 1o. DE MA- YO DE 1980	65
A) Exposición de Motivos	65
B) Características	93
IV. LA INSUFICIENCIA DE LA DEMANDA LABORAL	98
A) Aspectos Generales.	98
B) Aspectos Constitucionales	106
C) Consideraciones Personales en Relación al Tema.	115
CONCLUSIONES.	124
BIBLIOGRAFIA.	126

INTRODUCCION

El Derecho Laboral, hermosa rama del Derecho Público, sufrió en esta última década una serie de reformas en su articulado, inspiradas en el artículo 123 Constitucional y como una consecuencia del movimiento social que envuelve el pensamiento de las grandes naciones en nuestros días, dicho movimiento está encaminado invariablemente a alcanzar el bienestar común de aquellos que las componen así como la madurez y consolidación de sus instituciones básicas, todo ello enmarcado, -- por ese espíritu democratizador que ha sido el eje central de los principales movimientos sociales de todos los tiempos. Desde luego que esos pensamientos significan casi siempre ideales que algunas veces se ven cristalizados en normas de aplicación general llamadas leyes y es ahí donde toman una forma concreta de aplicación, cuya efectividad dependerá de una serie de circunstancias que muchas veces escapan a la voluntad del propio legislador.

Este es el caso de las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo con vigencia a partir del 10. de mayo de 1980, reformas que hoy en día son ley y entre las cuales se incluye la Suplencia de la Demanda Insuficiente, figura jurídica que ha sido el blanco constante de un sinnúmero de comentarios, por la importancia y trascendencia de su inclusión en la propia ley. Desentrañar el verdadero sentido de sus componentes en un estudio integral como el que se presenta en este trabajo de tesis profesional significa un gran reto y una enorme responsabilidad ya que estoy seguro que algunos protestarán y -- otros la aplaudirán; sin embargo, quiero dejar bien claro que las ideas y conceptos que a continuación expondré, se encontrarán siempre expuestos con plena convicción y fundados en el

lidos principios de equidad y de justicia.

Reitero que este trabajo no es un estudio tendencioso sino una voz de defensa en favor de la legalidad, que deberá ser respetada en toda su extensión por constituir parte esencial de la estructura jurídica, delegada por nuestra Constitución de 1917, cuyos ideales de socialización respecto del derecho laboral no son otros, que el de convertir a éste en un derecho coordinador de todos los factores de la producción y no en un derecho en favor de una clase en particular ya que al alcanzar aquél estará alcanzándose al mismo tiempo el bienestar de toda la sociedad.

CAPITULO PRIMERO

**CONSIDERACIONES BASICAS EN TORNO AL
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

I.- EL CONSTITUYENTE DE 1917.

**A).- CONTENIDO DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL.**

B).- PRINCIPALES REFORMAS.

II.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**A).- EL PROYECTO PORTES GIL Y LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE
1931.**

B).- LEY DE 1970.

C).- LAS REFORMAS DE 1980.

CONSIDERACIONES BASICAS EN TORNO
AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

I.- EL CONSTITUYENTE DE 1917

A).- CONTENIDO DEL ARTICULO 123, CONSTITUCIONAL

Es importante en el presente estudio, comenzar exponiendo el contenido esencial del artículo 123 Constitucional, por ser la base de toda nuestra legislación laboral.

La formación de nuestro artículo 123, es una de las manifestaciones más importantes de la lucha por el Derecho. El proyecto original enviado por el entonces Presidente de la República, Venustiano Carranza al Congreso de Querétaro, no contenía el artículo 123, como lo conocemos en nuestros días, -- sino que éste surgió a través de los debates en torno al artículo 5o. constitucional que se suscitaron en aquella memorable asamblea, la que no dudó en incluir en nuestra Carta Magna, los derechos mínimos de la clase trabajadora, con la finalidad de cristalizar anhelos y sueños del pueblo que luchó por ellos en la Revolución. No cabe duda de que como JORGE CARPIZO escribe "La esencia del artículo estriba en la idea de libertad ya no sólo libertad frente al Estado sino libertad frente a la economía". 1/

Nuestro artículo 123, al respetar la dignidad humana establece los derechos mínimos de la clase trabajadora, los -- cuales se verán ampliados y desglosados por la Ley Federal del Trabajo y por la contratación individual o colectiva.

Es evidente que lo que el constituyente de 1917 quería, no era otra cosa que establecer esos principios básicos - sobre los cuales poder estructurar una reglamentación secundaria siempre buscando la armonía entre los factores de la producción y equilibrio entre el capital y el trabajo.

El contenido de este artículo, establece disposiciones como: la fijación de una jornada máxima de trabajo, el establecimiento de un salario mínimo, el descanso semanal obligatorio, la participación en las utilidades de una empresa por parte de los trabajadores que laboran en ella, el principio de igualdad de salario por igual trabajo, aseguramiento de la estabilidad en un empleo, la efectividad en el pago de salario y la imperatividad de las normas laborales. Todas las cuales -- pueden clasificarse dentro del marco del derecho individual -- del trabajo.

Ahora bien, el artículo que se comenta no se limita a las anteriores disposiciones sino que se extiende y abarca - el derecho colectivo, reconociendo el derecho a la asociación profesional, a las huelgas y paros. La prevención social también fue contemplada al reglamentarse el trabajo desempeñado - por las mujeres y los menores de edad, el derecho preventivo - así como las indemnizaciones en los riesgos profesionales; la obligación para el patrón de proporcionar diversas prestaciones en los centros de trabajo como son: escuelas, mercados, -- enfermerías, servicios de colocación de trabajadores; el establecimiento del patrimonio de familia para los obreros; promoción de sociedades cooperativas que se crearon con la finalidad de que los obreros pudieran contratar casas baratas e higiénicas para ser adquiridas en propiedad; y de una manera especial en el establecimiento del régimen de Seguridad Social - el cual comprende tanto los seguros de riesgo profesionales como los de invalidez, de enfermedades y accidentes no profesio-

nales, de vida, cesación involuntaria y de maternidad.

Uno de los mayores logros del artículo 123, es el establecimiento de los Tribunales del Trabajo, integrados por un número igual de representantes de los obreros y de los patronos, y por un representante del gobierno; originalmente estos tribunales del trabajo fueron de competencia estrictamente estatal, sin embargo el gran número de conflictos que afectaban a la economía del país y otros que no podían ser resueltos por dichos tribunales, en virtud de que iban más allá de su jurisdicción originó la creación de las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante decreto publicado por el Ejecutivo Federal el 27 de septiembre de 1927, y que fue reglamentario de las leyes de ferrocarriles, de petróleo y de minería las cuales no permitían la intervención de las autoridades de los estados, MARIO DE LA CUEVA dice al respecto: "La legitimidad constitucional de estas disposiciones fue largamente combatida, pero el debate quedó clausurado al federalizarse la expedición de la Ley del Trabajo y distribuirse las competencias entre las juntas federales y locales". 2/

Sin lugar a dudas, este artículo ha venido a ser el origen de toda nuestra legislación laboral como ya lo expusimos al principio de este capítulo, y algo que es importante resaltar es, el que ha guiado la política social de los regímenes revolucionarios desde 1917, hasta nuestros días.

B) PRINCIPALES REFORMAS.

Citaremos únicamente las reformas más importantes hechas al artículo 123 Constitucional.

Reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federa

ración del 6 de septiembre de 1929 a iniciativa del entonces - Presidente Emilio Portes Gil se suscitó en el preámbulo y en - la fracción XXIV; así como en el artículo 73 fracción X de la propia Constitución y su finalidad fue la de federalizar la le gislación laboral, con esta reforma se trató de unificar las - distintas leyes laborales dadas por los Estados de la República, dice a este respecto el Maestro MARIO DE LA CUEVA, "Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República".^{3/}

La fracción XXIX se reformó para declarar que la expedición de la Ley del Seguro Social era de utilidad pública.

Reforma publicada en el Diario Oficial de fecha 4 de noviembre de 1933, hecha por iniciativa de algunos diputados, en el período del gobierno del Presidente Abelardo L. Rodríguez, recayó sobre la fracción IX, la cual quedó adicionada para establecer, que en caso de discrepancia, en la fijación del salario mínimo por parte de las comisiones especiales creadas para ese efecto, sería la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, respectiva, la encargada de resolver.

Reforma publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1938 a iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas, - se hace a la fracción XVIII, que se refiere al derecho de huelga, por lo que se deja sin efecto la excepción referente a que los trabajadores de los establecimientos federales y militares del gobierno de la República, no podían ejercitar el derecho - de huelga.

Reforma publicada en el Diario Oficial del 18 de noviembre de 1942, a iniciativa del Presidente Manuel Avila Camacho, en que se modificaron tanto la fracción X del artículo 73 Constitucional, y XXXI del artículo 123 del mismo ordenamiento; en la primera se creó la jurisdicción federal laboral a nivel

constitucional y en la segunda se enunciaron los casos en que las leyes del trabajo serían aplicadas por las Autoridades Federales.

Reforma publicada en el Diario Oficial del 6 de diciembre de 1960, en el período del Presidente Adolfo López Mateos, se refiere a una de las adiciones más importantes que se han hecho al artículo que se comenta, al incorporar en su texto a los trabajadores que prestan sus servicios a los poderes de la Unión y a los gobiernos del Distrito Federal, así como a los territorios entonces existentes. El texto redactado originalmente vino a convertirse en el llamado apartado "A" -- por lo que toca a los obreros, artesanos, jornaleros, empleados domésticos, y en general a todo contrato de trabajo.

Por lo que hace al llamado apartado "B" éste viene a incluir a los empleados que prestan sus servicios al gobierno.

Reforma publicada en el Diario Oficial del 27 de noviembre de 1961 a iniciativa de algunos senadores siendo Presidente Adolfo López Mateos, es una adición que tuvo por objeto aclarar la fracción IV del inciso "A" ya que se consideró que el texto publicado, no concordaba con el que se asentó en la minuta que el Congreso de la Unión envió al Ejecutivo para tal efecto.

Reforma publicada en el Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962, a iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos, es también importante ya que se modificaron varias fracciones del apartado "A" del artículo que estudiamos, son como sigue:

Fracción II, se adicionó prohibiendo que los menores de 16 años laboren después de las diez de la noche.

Fracción III, se reformó en el sentido de que la edad requerida como mínima para trabajar, ya no sería de doce años sino de catorce.

La Fracción IV, estableció los salarios mínimos profesionales, modificando el sistema para determinar los salarios mínimos los cuales, a partir de entonces, serían fijados por zonas económicas.

Fracción IX, anteriormente esta fracción se refería a que las comisiones municipales, serían las encargadas de establecer los salarios mínimos así como el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la reforma establece un sistema más equitativo para la fijación del porcentaje de participación de utilidades.

Fracciones XXI y XXII, a partir de la reforma se contempla uno de los principios más importantes en el Derecho Laboral, que es el de asegurar la estabilidad de los trabajadores en su empleo, el cual se refiere a la imposibilidad para los patrones de rescindir sin causa justificada la relación de trabajo, fijándose en forma reglamentaria los casos de excepción.

Fracción XXXI, se trata propiamente de una adición, ya que se incluyen un número mayor de actividades de Jurisdicción Federal, como son la petroquímica, metalúrgica, siderúrgica, abarcando la explotación, beneficio y fundición de minerales básicos, así como la obtención de hierro metálico y acero en sus distintas formas y ligas incluyéndose también los productos laminados que se obtuvieran de los mismos.

Reforma publicada en el Diario Oficial del 14 de febrero de 1972, propuesta por el Presidente Luis Echeverría Al-

varez, modifica la fracción XII del apartado "A" creando en beneficio de los trabajadores el Fondo Nacional de la Vivienda - (INFONAVIT), declarando de utilidad pública la necesidad de -- crear un organismo que, compuesto en forma tripartita, viniera a administrar dicho fondo; nace así la Seguridad Social en materia de habitación para los trabajadores.

Reforma publicada en el Diario Oficial del 10 de noviembre de 1972, porpuesta por el Presidente Luis Echeverría - Alvarez en ella se estableció, en beneficio de los trabajado-- res al servicio del Estado, el derecho habitacional, para lo - cual se reformaron las fracciones XI inciso f), XII y XIII del apartado "B" del artículo a que nos hemos venido refiriendo.

Reforma publicada en el Diario Oficial del 8 de octu-- bre de 1974, propuesta también por el Presidente Luis Echeve-- rría Alvarez, es una modificación que se hace al párrafo prime ro del llamado apartado "B".

Reforma publicada en el Diario Oficial el 31 de di-- ciembre de 1974, propuesta por el Presidente Luis Echeverría - Alvarez, por la que se modificaron las fracciones II, V, XI, - XV, XXV, y XXIX para establecer el principio de derecho labo-- ral que se refiere a la igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres; la preferencia de los derechos de aquéllos que son -- fuente de ingresos en sus familias, así como la implantación - del seguro de guarderías.

Reforma publicada en el Diario Oficial del 6 de fe-- brero de 1975, siendo también una iniciativa del Presidente -- Luis Echeverría Alvarez, por ésta se aumentó en la fracción -- XXXI, la jurisdicción federal comprendiendo los asuntos deriva-- dos de actividades de la industria automotríz, productos quími-- cos, farmacéuticos, y medicamentos, celulosa de papel, aceites

y grasas vegetales así como el empackado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas.

Reforma publicada en el Diario Oficial el 9 de enero de 1978, propuesta por el Presidente José López Portillo, esta reforma estableció la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores, para lo que se adicionó a la fracción XII y la antigua fracción XIII.

Publicada en el Diario Oficial en la misma fecha que la anterior a iniciativa también del Presidente José López Portillo, se reforma la fracción XXXI, del apartado "A" del artículo ya mencionado.

Reforma publicada en el Diario Oficial el 19 de diciembre de 1978, siendo también una iniciativa del Presidente José López Portillo, se estableció el derecho al trabajo digno, así como la creación y promoción de nuevos empleos estableciéndose además la organización social en el trabajo.

Reforma publicada en el Diario Oficial el 17 de noviembre de 1982, también a iniciativa del Presidente José López Portillo por la que se adicionó la fracción XIII bis, al apartado "B" estableciendo que las instituciones dedicadas a prestar el servicio público de banca y crédito regirían sus relaciones laborales con sus trabajadores sujetándose a las disposiciones de dicho apartado.

Reforma publicada en el Diario Oficial el 23 de diciembre de 1986 a iniciativa del Presidente Miguel de la Madrid Hurtado, misma que reformó la fracción VI del apartado "A" para establecer el derecho de los trabajadores a disfrutar de salarios mínimos generales o profesionales, fijados por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

II.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A).- EL PROYECTO PORTES GIL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el mes de junio de 1928, siendo Presidente el General Plutarco Elías Calles, se proyectaron las reformas a los artículos 73 en su fracción X y 123 de la Constitución, con el objeto de federalizar la materia laboral y en consecuencia promulgar la Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República. Sin embargo, antes de enviarla al Congreso se convocó por parte de la Secretaría de Gobernación a una asamblea obrero-patronal el 15 de noviembre de 1928, presidida por el Lic. Emilio Portes Gil, y figurando como representantes de los trabajadores los -- Lics. José M. Díaz y Salvador J. Romero, y por los patrones el Lic. Maximiliano Camero y Jesús Rivero, en dicha asamblea se -- presentó para su estudio un Proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929, fue publicada la reforma constitucional a que nos hemos referido, haciendo posible que -- el entonces Presidente Emilio Portes Gil en ese mismo año enviara al Congreso de la Unión un Proyecto de Código Federal del -- Trabajo, elaborado por los Licenciados Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu; el proyecto fue duramente combatido, tanto por el movimiento obrero, como por el Congreso, por que establecía el principio de la Sindicación Unica; el arbitraje obligatorio en las Huelgas, que según el maestro De La Cueva se disfrazó con el título de arbitraje semiobligatorio, ya -- que aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto planteado, -- los trabajadores se encontraban en posibilidades de negarse a -- aceptar el laudo.

Un nuevo proyecto de Código Federal del Trabajo, fue elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, - en el que tuvo importante participación el Lic. Eduardo Suárez, y al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, la que después de los debates en el seno del Congreso fue modificada, aprobada por unanimidad y promulgada el 18 de agosto de 1931, - para regir en todo el territorio nacional.

El método de codificación que se usó en esta Ley fue el catalogar en 11 títulos la materia laboral, en la siguiente forma:

- 1o. Disposiciones Generales.
- 2o. Del contrato del Trabajo.
- 3o. Del contrato de aprendizaje.
- 4o. De los Sindicatos.
- 5o. De las coaliciones, huelgas y paros.
- 6o. De los riesgos Profesionales.
- 7o. De las Prescripciones.
- 8o. De las Autoridades del Trabajo y de su competencia.
- 9o. Del procedimiento ante las Juntas.
- 10o. De las Responsabilidades.
- 11o. De las sanciones.

A continuación mencionaremos brevemente el contenido esencial de la ley que se comenta.

En el Título Primero, Disposiciones Generales, se definió lo que eran los sujetos del derecho del trabajo; se instituyó el principio de libertad de trabajo y sus limitaciones legales, fijándose además las reglas generales sobre prestación - de servicios y enumerándose las fuentes del Derecho del Trabajo.

En el título del Contrato de Trabajo, se determinaron las formas de contratación; el contrato individual y el colectivo estipulándose la capacidad requerida, forma de otorgar el -- consentimiento, estipulaciones obligatorias, las lícitas, así -- como las formas de los distintos tipos de contratos. Se reglamentaron los efectos del contrato de trabajo, horas de trabajo, descansos legales, salario mínimo, reglamento interior de trabajo, el trabajo tanto de mujeres como de menores, las obligaciones de los patrones y de los trabajadores, y las formas de modificación, suspensión y conclusión del contrato del trabajo, reglamentándose, además, las formas especiales de trabajo, como -- son: el trabajo en el mar y en vías de navegación, el trabajo -- doméstico, el trabajo de campo, el ferrocarrilero, el de las pequeñas industrias, el de la industria familiar, el trabajo a domicilio y el contrato de aprendizaje.

En esta ley se establece el principio de libertad, sin dical, estatuyéndose además el derecho de huelga.

Los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales se reglamentaron de acuerdo al principio de riesgo profesional. En lo referente a las autoridades del trabajo, éstas deberían solucionar de la mejor manera posible los conflictos laborales. Por lo que hace a las juntas de Conciliación y Arbitraje, éstas fueron consideradas como órganos con facultades jurisdiccionales, encargadas de vigilar la observancia y cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, estando dividida dicha jurisdicción en federal y local según se tratara de conflictos laborales de industrias de jurisdicción de las Autoridades Federales o bien de conflictos locales, de los que conocerán las Autoridades Locales del Trabajo.

Se trató en esta ley de manera especial lo referente al procedimiento, procurando que éste fuera sencillo, rápido y

oral estableciendo términos perentorios para solucionar los conflictos.

Tratándose de condiciones de trabajo, se establecieron procedimientos especiales a base de encuestas practicadas por técnicos. Para que esta ley se aplicara de manera correcta se establecieron sanciones tanto para los malos funcionarios como para los patrones que no la observaran correctamente.

Esta ley tuvo una vigencia de casi 40 años y no cabe la menor duda de que, como ROBERTO MUÑOZ RAMON expresa, "esta ley reguló exitosamente las relaciones obrero patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del derecho del trabajo en México". 4/

B).- LEY DE 1970.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, vigente hasta nuestros días, promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el Ejecutivo, publicada en el Diario Oficial del 1 de abril de 1970 y que inició su vigencia a partir del 1 de mayo del mismo año tiene como antecedentes dos anteproyectos los que de manera breve comentaré a continuación.

El primero data del año de 1962 y fue elaborado por una comisión, designada por el entonces Presidente Adolfo López Mateos y que estaba integrada por el Lic. Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social; Lic. María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. y el catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de México, Lic. Mario de la Cueva; dicho anteproyecto exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, que se hacían necesarias pa-

ra que se pudiera aumentar a catorce años la edad mínima para - prestar un trabajo; se pudiera establecer un concepto más humano y justo a los salarios mínimos y un procedimiento que fuera más eficaz en la determinación del porcentaje que por concepto de utilidades correspondería a los trabajadores de las empre- - sas; corregir el error en que había incurrido la Suprema Corte de Justicia, al haber dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII que trataban sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; así como la definición de la compe- - tencia de las Autoridades federales y locales del trabajo.

El segundo anteproyecto fue producto de una comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y que se integró de la misma manera que el anterior anteproyecto, más la colaboración del Licenciado Adolfo López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho en la U.N.A.M. Dicho anteproyecto fue terminado en el año de 1968 y fue entonces cuando por instrucciones del Presidente ya mencionado, fue enviada una copia del mismo a los sectores interesados para que externaran su opinión, así como hacer las observaciones que juzgaren convenientes, posteriormente se invitó a que dichos sectores nombraran representantes a fin de intercambiar impresiones con la comisión y de esta manera facilitar la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo, después de algunas observaciones, el multicitado proyecto fue modificado con la finalidad de dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga. Así las cosas en el mes de diciembre de 1968, el ejecutivo presentó ante la Cámara de Diputados la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, efectuándose una segunda discusión en este foro y, claro está, con la participación de los interesados a través de sus representantes, invitándose posteriormente a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. No se hizo modificación alguna al proyecto.

La ley que se comenta fue dividida en ocho partes, -- conteniendo la primera los principios generales así como los -- procedimientos, factores de producción y aplicación de las normas de trabajo.

La segunda parte contempló las relaciones individua-- les de trabajo; condiciones de trabajo, derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones; las habitacio-- nes para los trabajadores; los derechos de preferencia antigüedad y ascensos; lo concerniente a las invenciones de los trabajadores; el trabajo de las mujeres y de los menores así como -- los trabajos especiales.

La tercera parte norma las relaciones colectivas así como las huelgas.

La cuarta reglamentó los riesgos de trabajo.

La quinta trata de las reglas que deberán observarse en las prescripciones de las acciones de trabajo.

La sexta parte está destinada a las Autoridades de -- Trabajo.

La séptima trata del derecho procesal del trabajo, y la octava contiene las sanciones y responsabilidades en que pudieren incurrir tanto los trabajadores, los patrones y las autoridades laborales.

Para concluir diremos que esta ley es el sistema normativo que la sociedad mexicana se dió a sí misma; sin lugar a dudas dicha ley, ha cumplido de manera brillante y eficaz su función ya que ha sido una de las bases en que se ha apoyado el progreso de la economía nacional, elevando las condiciones de vida de los trabajadores.

Desde que se creó ha sufrido varias reformas en lo --
 concierne a la habitación de los trabajadores, la capacita--
 ción y adiestramiento, servicio nacional de empleo, higiene, y
 seguridad en el trabajo, así como en la organización de los sis
 temas de la administración pública laboral, reformas originadas
 por la variación en las circunstancias que intervienen en el de
 sarrollo y evolución de la sociedad mexicana.

Recordando las palabras del Maestro DE LA CUEVA "Esta
 ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del -
 trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe - -
 guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones
 de prestación de los servicios, y a los patrones para atemperar
 la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra
 final por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exi-
 ja el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los
 grupos de trabajadores aún marginados y para superar constante-
 mente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hom-
 bres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización". ^{5/}

C).- LAS REFORMAS DE 1980.

Las reformas que se publicaron en el Diario Oficial -
 el 4 de enero de 1980, entraron en vigor el 10. de mayo del mis-
 mo año y desde entonces se dice que el derecho procesal del tra-
 bajo se definió como un derecho social de clase.

Tanto en la ley de 1931 como en la nueva legislación
 de 1970 no pudo plasmarse como hubieran querido los diputados -
 obreros, la mística clasista y social del procedimiento laboral
 y fue hasta 1980 cuando la clase trabajadora ve cristalizados -
 sus ideales al respecto. El procedimiento se encontraba a la -
 luz de las legislaciones ya mencionadas al inicio de este párra-
 fo como un procedimiento lento y costoso que se decía iba en --

contra de los trabajadores. Las reformas a que nos venimos refiriendo en ese inciso tuvieron como objeto principal, el tratar de subsanar las deficiencias ya mencionadas y cumplir con el principio de justicia social inherente al derecho laboral, - siendo importante observar la unidad que conforma con estas reformas el derecho colectivo, el derecho individual y el derecho procesal del trabajo.

Con el objeto de lograr lo anterior se reformaron el procedimiento de huelga, los títulos 14, 15 y 16 de la ley y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales, así pues se -- plasmaron en el procedimiento laboral una serie de reformas de g tacándose entre ellas: los efectos del aviso de despido; la importancia de la etapa conciliatoria como medio para resolver -- los conflictos; la concentración del procedimiento; la carga de la prueba al patrón y la suplencia de la deficiencia en la demanda de los trabajadores este último un principio novedoso h agta entonces sólo considerado de manera análoga en la Ley de Amparo, y que da la posibilidad de que las Juntas del Trabajo - - traigan a juicio argumentaciones y razonamientos que nunca fueron aducidos por el trabajador, se da también la posibilidad de que la Junta, por cuenta propia, cuide de que los juicios no se queden inactivos, beneficiando al trabajador en los casos de ca ducidad del juicio por falta de promoción a su cargo, complemen tándose lo anterior con la obligación para las Juntas de corre gir las irregularidades y omisiones que se hubiesen cometido en juicio.

Las anteriores consideraciones serán objeto de un aná lisis más profundo, en capítulo por separado, con la finalidad de lograr una correcta y legal aplicación de las mismas, si no se quiere caer en una serie de situaciones por demás cuestionables.

- 1/ CARPIZO, JORGE. La Constitución Mexicana de 1917. U.N.A.M., p. 125.
- 2/ CUEVA, MARIO DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa, p. 53.
- 3/ Ibidem, p. 54.
- 4/ MUÑOZ RAMON, ROBERTO. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, p. 204.
- 5/ CUEVA, MARIO DE LA. Ob. Cit., nota 2, p. 61.

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- I.- CONSIDERACIONES EN RELACION AL PROCESO Y SU DIFERENCIA CON EL PROCEDIMIENTO.
- II.- EL PROCEDIMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA LUZ DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES.
- III.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.
 - A).- DE LA DEMANDA
 - B).- AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMAN--
DA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y
ADMISION DE PRUEBAS.
 - C).- AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.
 - D).- DE LA SENTENCIA O LAUDO.

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

I.-CONSIDERACIONES EN RELACION AL PROCESO Y SU DIFERENCIA CON EL PROCEDIMIENTO

Proceso en términos generales significa una serie de fenómenos que íntimamente unidos, acaecen en el tiempo y en el espacio, es decir que son las diferentes fases o etapas de un acontecimiento cualquiera que sea la naturaleza de éste.

El proceso en el campo jurídico ha sido considerado - de diversas maneras: como el conjunto de actos o de actuaciones regulados por cada ordenamiento jurídico, seguidos ante un órgano jurisdiccional del Estado; como el conjunto de actos, dili--gencias y resoluciones regulados por la Ley y que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en una causa. Para CALAMANDREI, proceso es "la serie de activida--des que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la provi--dencia jurisdiccional". S/ Le atribuye un significado parecido, pero nunca igual, al de procedimiento. GUASP considera al "pro--ceso como una serie de sucesión de actos que tienden a la actua--ción de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado, instituidos especialmente para ello", y ALFREDO RO--CCO nos dice, que el proceso es "el conjunto de actividades ne--cesarias al desenvolvimiento jurisdiccional".

Las anteriores definiciones se complementan entre sí y la variante que en ellas pudiera encontrarse es mínima. CALA--MANDREI y ALFREDO ROCCO utilizan la palabra jurisdiccional y -- aunque GUASP no la emplea expresamente, de la lectura de su de--finición se infiere que se refiere a ella sin expresarlo.

Al ser la jurisdicción un elemento constante en las -- anteriores consideraciones, merece ser estudiado aunque sea brevemente.

Jurisdicción etimológicamente significa, DECIR EL DERECHO. Es señalada como la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el Derecho, que quedan insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica -- que los ampara.

De la anterior consideración se desprende; que nadie puede hacerse justicia por sí mismo. (art. 17 Const.), ya que -- dicha función sólo podrá ejercerse por el Estado; que los tribunales no podrán resolver más cuestión que aquélla que se les -- plantea y la forma en que la misma se les plantea, cualquiera -- que sea el fondo de la controversia, ya que el proceso jurisdiccional será a instancia de parte; que la falta de cumplimiento de las normas y de las obligaciones que de ellas se derivan, -- provocarán la actuación de los órganos jurisdiccionales.

Después de dejar apuntadas en forma breve las anteriores reflexiones en torno a la jurisdicción, volveremos al estudio del proceso, para poder establecer la diferencia que existe entre éste y el procedimiento, cuestión de importancia para no confundir sus términos y sus significados.

La escuela tradicionalista no estableció la diferencia entre proceso y procedimiento, confundiendo con frecuencia ambos conceptos. La doctrina procesal moderna los precisa. El proceso es principio o idea jurídica directriz, el procedimiento es la realización plena, concreta sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento -- viene a ser la forma real concreta y material del desenvolvi-

miento de aquél. Proceso es el conjunto de actos regulados por la Ley, tendientes a alcanzar la aplicación judicial, del derecho objetivo en un caso concreto, mientras que el procedimiento, es el conjunto de formalidades o trámites a que se encuentra sujeta la realización de los actos procesales. El proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto. Proceso es el continente y procedimiento el contenido.

Para tener una visión más clara de lo anterior es - - oportuno citar al jurista ALCALA ZAMORA quien dice: "Los términos proceso y procedimiento (y aún algunos otros como litigio, pleito, causa, y juicio), se emplean con frecuencia, inclusive por procesalistas eminentes, como sinónimos o intercambiables. Conviene sin embargo, evitar la confusión entre ellos, porque - si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso (v.g. el que se utilice para la extradición). El proceso se caracteriza por una finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento (que puede manifestarse fuera del campo procesal, como sucede en el órden administrativo o en el legislativo), se - reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso, el de una fase o fragmento suyo - - (v.g. procedimiento incidental o impugnativo). Así pues, mientras la noción del proceso, es esencialmente teleológica, el -- procedimiento es de índole formal y de ahí que, como luego vergmos, tipos distintos de proceso se pueden sustanciar por el migmo procedimiento y viceversa, procedimientos distintos sirven - para tramitar procesos de idéntico tipo. Ambos conceptos coinciden, en su carácter dinámico, reflejado en su común etimolo--gía de proceder, avanzar, pero el proceso, además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos, constituyan o no, relación jurídica que entre sus sujetos (es decir las partes y el juez), se establecen durante la substanciación del litigio". 2/

Por último y en relación con el proceso jurídico laboral diremos que dicho proceso jurisdiccional del trabajo se encuentra integrado por: la conciliación, la litis, los incidentes y la resolución.

II.-EL PROCEDIMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA LUZ DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES.

Filosóficamente y a través del tiempo, se ha entendido la palabra "principio" como máxima o verdad universal. Los principios de derecho son entonces aquellas máximas universales que sirven de orientación y guía al derecho positivo.

De acuerdo con lo anterior podemos afirmar, que los principios procesales a que enseguida nos referiremos se encuentran presentes de manera latente en el procedimiento laboral, según se desprende de la propia ley la que en el Título catorce capítulo I, regula el procedimiento laboral y es específicamente en su artículo 685, en donde podemos observar las características del mismo. Textualmente dice: "El proceso del Derecho -- del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley."

De la transcripción anterior podemos advertir las siguientes características o principios:

En el primer párrafo, la primera característica que -

observamos es la de la publicidad, que se encuentra regulada específicamente en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

La publicidad coadyuva a que los negocios que resuelvan los integrantes de las Autoridades del Trabajo se hagan con honestidad por parte de las mismas, ya que los intereses sociales que se manejan en los conflictos laborales así lo exigen. Al respecto el maestro ARMANDO PORRAS nos dice: "Ni el proceso penal, no menos en el civil, o mercantil triunfa el principio de la publicidad tan rotundamente como sucede en el Derecho Procesal del Trabajo. La publicidad del Derecho Penal tiene mucho de morboso, especialmente por la forma de explotar las bajas pasiones de parte de los periódicos, pero la publicidad de los -- conflictos de trabajo, es una publicidad fundada en los grandes intereses sociales que se encuentran en juego con motivo de la calificación de una huelga o de la sentencia de un conflicto de orden económico. En materia de trabajo por excepción, se pueden ofrecer cuestiones que puedan ofender la moral pública. En el derecho adjetivo laboral, su máxima garantía es la publicidad frente a la comunidad social"^{8/}

De lo anterior se desprende la idea de que el procedimiento judicial es de orden público por su imperatividad y se sobrepone a la voluntad de las partes que participan en el mismo.

La segunda característica que encontramos en el artículo que se comenta es de la Gratuidad, esto quiere decir que las actuaciones laborales serán gratuitas mismo que se estable-

ce en el artículo 19 de la Ley que a la letra dice: "Todos los actos y actuaciones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno". Así mismo, el artículo 824 ordena que "La Junta nombrará los peritos que correspondan al Trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

I.- ...

II.- ...

III.- Cuando el trabajador lo solicita, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes".

De igual manera el artículo 962 dispone, que si los bienes embargados por trabajadores fueren inmuebles se ordenará su inscripción en el Registro Público de la Propiedad, lo que se hará sin el menor desembolso para aquéllos.

La característica de inmediación se encuentra y se ve reflejada en el hecho de que los miembros que integran la Junta, encargados de fallar en un momento determinado, deben estar en relación directa con el negocio, con la finalidad de que dicten un laudo justo.

Así mismo esta característica la encontramos en el hecho de que la comparecencia de las partes en la etapa conciliatoria, deberá hacerse en forma personal y tratándose de personas morales, éstas comparecerán a través de un representante debidamente acreditado y con facultades dentro de la empresa, para poder suscribir un arreglo conciliatorio, lo que se desprende de los artículos 876, y 713 en relación al artículo 692 de la Ley por lo que a las personas morales se refiere.

Se pretende, mediante la aplicación del principio que se comenta, que las partes justamente interesadas en el negocio,

traten de evitar un juicio llegando a un arreglo mediante el entendimiento y sencillez que supone el trato mutuo que han tenido, sin necesidad de asesoramiento alguno.

La oralidad, característica que también encontramos - plasmada en el artículo que comentamos, se encuentra en íntima relación con el principio de formalidad. El principio formalista se manifiesta a través de las formas precisas y determinadas de los hechos y actos jurídicos, que constituyen el procedimiento.

Pues bien, la forma oral es la que predomina en el -- procedimiento laboral, sin embargo no excluye la escrita por lo que se configura así un procedimiento mixto.

La Ley considera que la formalidad del procedimiento laboral debe ser sencilla, la oralidad facilita la sencillez y ésta a su vez elimina los formulismos que complican la impartición de la justicia laboral beneficiando con su fluidez a quienes, careciendo de conocimientos jurídicos, participan en dicho procedimiento, en él, las partes pueden formular sus réplicas - contraréplicas, y objeciones de viva voz en las audiencias, por lo que oralidad contribuye además a la concentración y economía que requiere el procedimiento laboral.

Otra de las características que nos señala el artículo 685 de la ley, es la referente a que el procedimiento laboral se inicie a instancia de parte, lo que obedece al principio dispositivo según el cual el órgano jurisdiccional solamente actúa a petición de los interesados, esto es, que para que dicho órgano puede intervenir en la solución de un conflicto, es necesario que los particulares ejerciten sus acciones a través de una demanda, ya que sólo así podrá el juzgador actuar en el procedimiento.

Sin embargo, es necesario señalar que en el Derecho - Procesal del Trabajo, este principio dispositivo se ve en ocasiones alterado, pues opera únicamente para interponer la demanda y como una facultad de las partes para promover las actuaciones que convengan a sus intereses, pero en los demás aspectos tiene un carácter que podríamos llamar inquisitivo, que se manifiesta en la participación activa y de oficio que tienen las Juntas en el procedimiento y en la amplia facultad que les otorga la ley para recabar pruebas, para cuidar que los juicios no queden inactivos, para requerir al trabajador a fin de que promueva y evite la caducidad, para practicar las diligencias que juzgue necesarias, para requerir al patrón a fin de que exhiba documentos probatorios, para intervenir en la prueba confesional, para solicitar informes, para mejor proveer, para ejecutar laudos, etc.

La economía, característica que también nos señala el artículo que comentamos, se deriva del principio de concentración cuya finalidad es que los juicios laborales sean breves en su tramitación a fin de evitar que se alarguen indefinidamente, lo que resultaría en contra de los intereses de las partes que participan en el proceso y en especial de la clase trabajadora, lo que se busca a través de la eliminación de las audiencias incidentales, disminuyendo el número de audiencias, facultando a las Juntas para regularizar el procedimiento sin revocar sus resoluciones; aplicando la preclusión que se traduce en la pérdida del derecho, una vez transcurridos los términos legales, sin necesidad de acusar rebeldía; y en la aclaración de los laudos, lo que evita la promoción de amparos innecesarios.

En la práctica este principio de concentración no resulta en ocasiones funcional. Por ejemplo las Juntas al pretender desahogar en una sola audiencia todas las pruebas ofrecidas por las partes, provoca que dichas audiencias se prolonguen a --

tal grado que es frecuente ver a los litigantes pasarse toda -- una mañana atendiendo a las mismas y como el tiempo no es suficiente para el desahogo de todas las pruebas la Junta termina por señalar nueva fecha que distará mucho de la anterior perdiéndose así la continuidad, economía y concentración que se desea en el proceso. Aunque la intención es buena, debería ser más práctica para dar cumplimiento al deseo del legislador, pudiendo -- disponerse, que las pruebas de las partes se desahogarán en dos audiencias, una para las de la parte actora y otra para las de -- la demandada y que las fechas fueran fijadas desde la audiencia inicial, con un intervalo de tiempo razonable entre ambas lo -- que acarrearía una preparación más conciente de las pruebas por desahogar, evitando así que las audiencias de diversos juicios se encimen unas con otras, provocando desorden y precipitaciones.

La concentración del procedimiento, está íntimamente relacionada con la economía procesal, por lo que debemos considerar a la concentración, en función directa con la economía, -- manifestándose en la acumulación de juicios, que evita el que -- en un mismo asunto recaigan resoluciones diferentes, manteniéndose así la unidad en la causa; en la tramitación de los diversos incidentes dentro del cuaderno principal y por excepción en cuerda separada; en la obligación de designar representante común para los colitigantes que tengan mismos intereses dentro de un procedimiento, etc.

La última característica que nos da el primer párrafo del artículo 685 es la sencillez, que se encuentra íntimamente relacionada con el principio de formalidad al que ya nos referimos cuando hablamos de la oralidad del proceso laboral.

La sencillez no es otra cosa, sino la ausencia de formalismos en el procedimiento, en el que basta que las partes --

precisen sus puntos petitorios, sin necesidad de invocar precepto legal alguno para tenerlos por formulados.

Esta característica se refleja también, en el hecho - de que, para que un trabajador pueda demandar a un patrón, no es necesario que conozca el nombre de éste, pues bastará con señalar el lugar donde prestó su trabajo y la actividad a que el patrón se dedica; en la facultad discrecional que tienen las Juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores y sindicatos sin ajustarse a las reglas que marca el artículo 692, de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta los documentos exhibidos según el artículo 693 del mismo ordenamiento; en el poder que otorgan los trabajadores para hacerse representar en Juicio, mediante simple carta poder, el que se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y accesorias aunque no sean señaladas en forma expresa.

Antes de continuar con el segundo párrafo del artículo que venimos comentando, considero necesario referirme al principio de apreciación de las pruebas en conciencia que aunque no se desprende directamente del artículo 685 es una importante característica del procedimiento laboral.

Este principio que al decir del maestro ARMANDO PO-RRAS, es el principio de equidad, se encuentra regulado por el artículo 841 de nuestra ley, que dice: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen". Es este principio, sin lugar a dudas, de los más relevantes en el proceso laboral ya que mediante la facultad concedida en el precepto citado se deja sin ataduras y en libertad al juzgador para que este apre-

cie los hechos en conciencia, con la única limitación que el propio artículo consigna y con la obligación de sujetarse a las reglas que señala la Jurisprudencia. Lo anterior tiene sus riesgos por lo que el juzgador debe ser cuidadoso, para no incurrir en situaciones que favorezcan a alguna de las partes, pudiendo llegar a poner en tela de juicio su honestidad, como funcionario público y principalmente de Autoridad Judicial.

Siguiendo con el artículo 685 de la Ley el mismo en su segundo párrafo contiene dos importantes suposiciones o hipótesis que dan una intervención directa a las Juntas al recibir éstas, la demanda del trabajador; podría cuestionarse su ubicación, ya que no se encuentran apoyadas en principio procesal alguno ni son reglas genéricas, como las características derivadas del primer párrafo, sin embargo se encuentran como figuras jurídicas a observarse en el procedimiento laboral.

Estas hipótesis son: La de suponer incompleta la demanda laboral y facultar a la Junta para que, actuando de oficio, subsane a su arbitrio la demanda del trabajador, cuando éste no reclame todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada o conforme a los hechos expuestos por el mismo. Es ésta una de las innovaciones más importantes y controvertibles de la ley.

La otra hipótesis, igualmente controvertible, consiste en que cuando a criterio de la Junta la demanda del trabajador sea obscura o vaga, lo comunicará al trabajador a efecto de que la aclare.

Constituyendo estas disposiciones de la ley el objeto principal del presente estudio haremos su análisis posteriormente.

Continuando el estudio del procedimiento laboral, ci-

taremos ahora el artículo 686, de la ley. Dicho precepto establece que "El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente ley.

Las juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848, de la presente ley".

Este artículo es también una innovación que se encuentra íntimamente ligada con la economía procesal que caracteriza el Derecho Laboral y que está claramente enunciada en el artículo 685, que se comentó en párrafos anteriores.

El artículo 687 de la ley dispone que "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Este precepto se encuentra relacionado con la sencillez enunciada por el artículo 685, característica procesal que ya comentamos.

Para terminar, el artículo 688 de la ley, se refiere al auxilio que deben prestar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las Autoridades Administrativas y Judiciales. La disposición no merece más comentario que el de encontrarse mal ubicado dentro del capítulo I correspondiente al título catorce de la Ley Federal del Trabajo.

III.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

A). DE LA DEMANDA.

Para poder entrar en el estudio de la demanda laboral, es necesario establecer, qué es lo que debemos entender -- por demanda. CARNELUTTI considera la demanda como una carga en la cual debe haber una pretensión, la que consiste en la subordinación de un interés ajeno a un interés propio. CHIOVENDA, -- nos dice que la demanda judicial en general, es el acto con que la parte (actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley que le garantiza un bien, y declara la voluntad de que la ley sea actuada frente a la otra parte (demandada), e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional. Esta definición es un tanto confusa. Por su parte, ARMANDO PERRAS Y LOPEZ nos dice "La demanda es el acto formal mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional a fin de que la ley proteja el derecho -- invocado". ^{9/} A su vez el maestro TRUEDA URBINA nos señala, que la demanda es "el acto o declaración de voluntad en que se ejerce una o varias acciones. En otros términos, es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de la ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste al órgano del Estado para que actúe tal voluntad; también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado". ^{10/} Estas dos últimas definiciones son más acertadas y la última de ellas ya nos da una noción de lo que se entiende por demanda, en la materia laboral.

De lo anterior podemos inferir el que la demanda laboral es la petición, que se hace ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje, a fin de que ésta intervenga en la resolución de un conflicto.

Pues bien, hemos dejado apuntado ya, que en materia - laboral no existe formalidad alguna, sin embargo es evidente, - que para poder interponer una demanda deberán llenarse ciertos requisitos que la ley no nos proporciona de una manera tajante, pero que se desprenden de la misma, y que son:

- 1.- Que la demanda sea por escrito (art. 872).
- 2.- Que se acompañen tantas copias como demandados -- haya (art. 872).
- 3.- Que se identifique perfectamente al demandado o - demandados, señalando el domicilio en que deba o deban ser notificados (art. 739, 2o. pfo.). Si es el trabajador quien demanda y éste no sabe el nombre del patrón, deberá precisar, cuando me nos el domicilio de la empresa y la actividad a que se dedica - el patrón (art. 712).
- 4.- Que se expresen los hechos en que se fundan las - peticiones (art. 872).
- 5.- Deberá ser firmada por el trabajador o por su apo - derado según sea el caso, para que se tenga por hecha. Una vez que la demanda se encuentra perfectamente integrada, se presenta ante la Unidad Receptora (Oficialía de Partes) de la Junta - de Conciliación y Arbitraje, que la turnará rápidamente y antes de que termine el día en que se presentó, a la Secretaría General para que ésta la distribuya a la Junta Especial que corres - ponda (art. 871); la que dentro de las 24 hrs. siguientes, a -- partir del momento en que reciba la demanda, dictará un acuerdo, en el que tendrá por radicada la demanda; se señalará el día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, deman da y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas dentro de los quince días siguientes; se ordenará la notificación perso - nal del acuerdo a las partes, con diez días hábiles de anticipa - ción a la audiencia, observándose las reglas que establece el -

artículo 743 de la ley apercibiendo al demandado de tenerlo -- por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en -- sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

Por su parte la parte actora, queda apercibida, para el caso de no comparecer a la audiencia ya mencionada de tener la por inconforme con todo arreglo, por ratificada de oficio su demanda y por perdido su derecho a ofrecer pruebas.

En caso de que la Junta notare alguna omisión o deficiencia en la demanda del trabajador lo prevendrá para que las subsane (art. 873).

B).- AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Es esta la primera audiencia en el procedimiento ordinario y en consecuencia el primer contacto que tendrán las partes para la solución del conflicto planteado, la misma se divide en tres etapas que son:

- 1.- La conciliación
- 2.- Demanda y Excepciones
- 3.- Ofrecimiento y admisión de pruebas (art.875).

1.- Etapa de Conciliación, tiene estas particularidades:

I.- Las partes deberán comparecer personalmente, es decir sin la presencia de abogados, asesores o apoderados (art. 876 fracc. 1).

Tratándose de personas morales, éstas comparecerán --

por medio de un representante legal que tendrá que acreditar la personalidad con que ostenta (art. 692 fracc. II).

II.- La Junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo.

III.- Si se llega a un arreglo, se dará por terminado el conflicto, levantándose el convenio respectivo, el cual, si no contiene cláusula contraria a la moral y al derecho será - - aprobado por la Junta y obligará a las partes a estar y pasar - por el mismo, como si se tratara de un laudo ejecutoriado (art. 876 fracc. III).

IV.- Si las partes están en pláticas conciliatorias, podrán solicitar se difiera la audiencia por una sola vez fijándose su reanudación dentro de los ocho días siguientes, con la finalidad de no entorpecer las pláticas conciliatorias (art. 692 fracc. IV).

V.- Si las partes no llegan a un arreglo, se dará en ese momento por terminada la etapa conciliatoria pasándose al arbitraje, abriéndose en ese momento la etapa de demanda y - - excepciones (art. 876 fracc. V).

Si las dos partes no concurren a la etapa de conciliación, se les considerará renuentes a ésta, pero deberán comparecer inmediatamente y en forma personal a la etapa de demanda y excepciones (876 fracc. VI).

2.- Etapa de Demanda y Excepciones.

Quando las partes no lograron avenirse en sus intereses, la Junta dictará un acuerdo en el sentido de que se tiene a las partes por inconformes con todo arreglo (subsiste la posibilidad de un arreglo en cualquier momento) y se pasen los au--

tos al arbitraje. En ese momento la Junta exhortará de nueva cuenta a las partes, a fin de conciliarse y si ésto, no es posible, se le dará el uso de la palabra a la parte actora para que ésta interponga su demanda (art. 878 fracc. I).

En esta etapa la parte actora (trabajador) antes de ratificar su demanda puede ampliarla, inclusive subsanar las -- irregularidades que se le hayan indicado, previniéndole la Junta para el caso de no haberlo hecho, lo haga en ese momento, -- (suplencia de la demanda insuficiente) (art. 878 fracc. II), cabe señalar que una vez ratificada una demanda, no procederá -- aclaración alguna.

Una vez ratificada la demanda, se dará el uso de la -- palabra a la parte demandada, para que conteste la demanda, lo que puede hacer ya sea en forma verbal o escrita, en este último caso se le tendrá que dar una copia de la misma a la actora, para que formule en seguida su réplica, si no se hace así la -- Junta la expide a costa del demandado (art. 878 fracc. III).

En su contestación, el demandado tendrá que oponer -- las defensas y excepciones que considere convenientes, mismas -- que deben referirse a todos los hechos de la demanda, afirmando los o negándolos y manifestando los que se ignoren por no ser -- hechos propios, si no se contesta algún hecho, se tendrá por admitido (art. 878 fracc. IV).

Una vez que se conteste la demanda se dará el uso de la palabra a la parte actora a efecto de que en ese mismo acto conteste, si se le reconvino, lo cual no es frecuente en los -- juicios laborales (art. 878 fracc. VII).

Contestada la demanda y en su caso la reconvención, -- queda fijada la litis, pudiendo las partes replicar y contrarreplicar.

plicar brevemente (art. 878 fracc. VI).

Si las partes están de acuerdo en los hechos de la demanda y la controversia se ve reducida a un punto de derecho, - la Junta declarará cerrada la instrucción y ordenará se remita el expediente al dictaminador para que éste formule el proyecto de laudo (art. 878 fracc. VIII).

En la ley de 31 y en la de 70, si las partes no concurrían a la etapa de demanda y excepciones, se archivaba el expediente hasta nueva promoción.

A partir de las reformas de 80, la etapa de demanda - y excepciones se lleva a cabo con o sin la presencia de las partes, siempre y cuando estén debidamente notificadas, si es el actor quien no comparece se tiene por ratificada su demanda, si es la demandada quien no lo hace se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas, demuestre que el actor - no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda (art. 879).

3.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se abre una vez concluida la anterior. La prueba es definida acertadamente por el maestro RAFAEL DE PINA como la "Actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su inexistencia". 11/

En esta etapa se concede el uso de la palabra a la parte actora, para que ofrezca las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse a los hechos controvertidos. A continuación, se da el uso de la palabra a la parte demandada - quien ofrecerá las pruebas convenientes para acreditar las defensas y excepciones que hizo valer, refiriéndose a los hechos

controvertidos, estableciendo su relación (art. 880 frac. I).

Al ofrecer las pruebas será necesario, seguir la forma que la ley establece, para cada una de ellas, siendo admisibles en el proceso laboral, todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho en especial los siguientes:

- I.- Confecional
- II.- Documental
- III.- Testimonial
- IV.- Pericial
- V.- Inspección
- VI.- Presuncional
- VII.- Instrumental de Actuaciones
- VIII.- Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (art. 776), siendo necesario el que se relacionen con los hechos controvertidos - (art. 777).

Inmediatamente después de que la demandada ofrece -- sus pruebas, podrá objetar las de la contraparte si así conviene a sus intereses, dándose a continuación el uso de la palabra a la parte actora para que a su vez y si a sus intereses conviene objete las pruebas ofrecidas por la demandada (art. - 880 frac. I).

Si de las pruebas ofrecidas por la demandada, se de g re n d e n pre nd e n he ch os q ue son des co no ci do s pa ra el ac to r, é ste po d r á s ol ic it a r se s us p e nd a l a au di en ci a, ev it an do as í, q ue se le d e j e en est a do de in de f e n s i o n, p u di en do po ste ri or me n te of re ce r pr ue bas re s p e c t o a es os he ch os des co no ci do s, pa ra lo cu al se f ij ar á fe ch a pa ra una n ue va au di en ci a, la que se cele br a r á d e n t r o de die z d í as si g u i e n te s. A n te s de ce rr a r se el of re c i m i e n t o de pr ue bas, l as pa r te s p u

cuando se relacionen con las pruebas ofrecidas por la contraria (art. 880 fracc. II).

Después de cerrarse la etapa de ofrecimiento de pruebas, las partes no podrán ofrecer nuevas pruebas, salvo en dos situaciones procesales:

1.- Tratándose de pruebas derivadas de las tachas a los testigos.

2.- Cuando se trata de pruebas, sobre hechos supervenientes (art. 881).

Si las partes no comparecen a la etapa de ofrecimiento de pruebas, perderán su derecho para hacerlo y el asunto después de los alegatos pasará a resolución.

Una vez ofrecidas las pruebas la Junta acordará sobre la admisión de las mismas (art. 880 fracc.IV), lo que deberá fundamentar debidamente.

En casos excepcionales podrá la Junta reservarse acordar, sobre alguna prueba, esto por lo avanzado de la hora o cuando el expediente es voluminoso.

La Junta en el mismo acuerdo en que admite las pruebas, señalará día y hora para su desahogo, audiencia que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes (esto no se cumple en la práctica, por la gran cantidad de asuntos que se tramitan ante las Juntas), ordenándose se giren los oficios necesarios y se recaben los informes ordinarios, así mismo cuando la Junta considere que no es posible el desahogo de todas las pruebas ofrecidas, en una sola audiencia, señalará día y hora en que deberán desahogarse (en la práctica se señala sólo una fecha), la Junta procurará se reciban primero las del actor

y después las del demandado, este período no excederá de treinta días (art. 883).

C).- AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.

En esta audiencia se desahogan todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, que se encuentren preparadas, procurando primero las del actor y después las del demandado (art. 884 frac. 1).

Para comprender más claramente cómo y en qué consiste el desahogo de una prueba es necesario referirnos en forma simultánea a los medios de prueba, que en el inciso anterior hemos dejado apuntados.

La prueba confesional, sin duda una de las más importantes, es aquella que se desahoga mediante la articulación de posiciones, a las partes en juicio, así como a aquellas personas a las cuales se les imputan hechos propios relacionados con la litis planteada.

La articulación de posiciones se hacen al absolvente sobre hechos propios, las cuales se forman siempre de manera afirmativa refiriéndose a un solo hecho a las que se deberá contestar sí o no, aclarando si así lo desea.

Si el absolvente contesta con evasivas, el articulante puede formular su pregunta nuevamente, apercibiendo la Junta al absolvente para que conteste sí o no y si después vuelve a evadir, tendrá por contestada afirmativamente.

Las posiciones no deben ser incidiosas ni confusas, so pena de ser desechadas por la Junta.

Si la parte demandada es una persona moral, la prue-

ba confesional se desahogará por conducto de su representante legal, con facultades para ello. Si no existe un representante legalmente nombrado y con facultades administrativas dentro de la empresa, la prueba será desahogada por conducto de la -- persona que funja como órgano representativo de la misma.

La confesión puede ser expresa o ficta: la expresa, es aquella en que cualquiera de las partes o sus representantes aceptan en juicio un hecho controvertido, hace prueba plena ya que no admite prueba en contrario.

La confesión ficta, es aquella que se produce en ausencia del absolvente que se encuentre debidamente notificado, los efectos de este tipo de confesión son que se tengan por -- presuntivamente ciertos los hechos que se le imputan; ésta admite prueba en contrario ya que pueden existir en juicio otros medios de convicción para que dicha prueba no sea plena.

La prueba documental puede ser: documental pública o documental privada. La primera consiste en aquellos documentos cuya formulación está encomendada por la Ley, a un funcionario investido con fé pública, así como los que expida en -- ejercicio de sus funciones (art. 795). Son documentos privados todos aquellos que no reúnan las características para ser públicos.

Esta prueba se desahoga por su propia naturaleza, -- sin embargo, algunos documentos necesitan ser perfeccionados -- o ratificados. Cabiendo hacer mención de que cuando un documento no es objetado por la contraria hace prueba plena en el juicio, con la excepción que consiste en que ya fijada la litis, la contraparte manifiesta reconocer como auténtica una firma -- haciendo la aclaración que la misma fue sustraída con mala fé o violencia, lo que tendrá que probar.

El perfeccionamiento de un documento puede ser a través de:

La ratificación, cuando se trata de documentos provenientes de una de las partes se hace por ellas en la audiencia, pero cuando la firma objetada es de un tercero, éste será llamado a juicio para hacer la ratificación del documento, equiparándose entonces a la prueba testimonial ya que las partes tendrán el derecho de interrogar libremente al tercero, con el objeto de que el Juzgador tenga manera de valorar dicho documento.

Otro modo de perfeccionamiento es a través de la prueba pericial misma que deberá ofrecerse precisamente al ofrecer la prueba documental y para el caso de que ésta sea objetada, la pericial puede ser caligráfica, dactiloscópica, etc.

El cotejo o compulsas, también es un modo de perfeccionar la prueba documental para el caso de ser objetada, y se hace consistir en el traslado del actuario hasta el lugar donde obre el documento original para verificar la autenticidad de la copia exhibida.

La prueba testimonial, es aquella con la que las partes tratan de acreditar los hechos controvertidos en la litis planteada, a través de la declaración de personas que no son parte en el juicio.

A partir de las reformas de 80 se limita a tres testigos, como máximo, por cada hecho controvertido, de los que el oferente de la prueba dará sus nombres completos y el domicilio particular de éstos, con la indicación de que una vez ofrecidos los testigos no podrán ser reemplazados por otros (art. 813 frac. I). Generalmente el oferente de esta prueba --

tiene la obligación de presentar a sus testigos a menos que -- compruebe, a satisfacción de la Junta, la imposibilidad para -- presentarlos directamente, en cuyo caso la Junta los citará -- personalmente, con el apercibimiento de ser presentados por -- conducto de la policía (art. 815 frac. I en relación con el -- 813 frac. II y 814 de la ley).

Cuando la prueba testimonial se practique fuera de -- la jurisdicción de la Junta, ésta lo hará por medio de exhorto, debiendo acompañar el interrogatorio al tenor del cual deberá contestar el testigo, y del mismo se dará una copia a la con-- traria para que ésta formule sus preguntas, para lo cual la -- junta dará un término prudente. Así mismo y cuando el testigo sea un alto funcionario público, éste podrá rendir su declara-- ción por medio de oficio (art. 813 fracc. III y IV de la ley). Esta prueba se desahoga de la siguiente manera:

El oferente hará a sus testigos en forma interrogativa las preguntas que considere convenientes, (art. 815 frac.V). Enseguida se dará el uso de la palabra a la contraparte para -- formular, si así lo desea, las preguntas que considere conve-- niente, las que deberán referirse tanto a las generales mani-- festadas por el testigo, como a las preguntas directas, con la finalidad de comprobar la idoneidad del mismo. (art. 815 frac. VI).

Después de que el testigo, termina la contestación -- al interrogatorio, la parte que lo presentó deberá preguntarle la razón de su dicho, es decir, por qué sabe y le consta lo -- que declara , de no hacerlo así o que lo anterior no se des-- prenda de la contestación de sus preguntas, no se le dará cré-- dito a la declaración rendida. (art. 815 frac. VIII).

Una vez formuladas las preguntas, se procederá a -- abrir el incidente de tachas, en el que las partes señalarán --

las causas de inverosimilitud concurridas en la declaración --
rendida. La prueba pericial es aquella que se desahoga por me-
dio de dictámenes periciales que versarán sobre cuestiones re-
lativas a alguna ciencia, técnica o arte.

A partir de las reformas de 1980, esta prueba sufrió
algunas modificaciones, entre ellas las siguientes:

El perito ofrecido por las partes tendrá que accredi-
tar ante la Junta, tener conocimientos sobre la materia sobre
la cual versará su peritaje. (art. 823), debiendo aceptar y --
protestar el fiel desempeño de su cargo.

Para el desahogo de esta prueba, la Junta fijará fe-
cha para la audiencia correspondiente, en la que, si no com-
parece el perito de la parte demandada, la prueba se declarará -
desierta en su perjuicio; pero si es la parte actora quien no
presenta a su perito, la Junta le nombrará uno (art. 824 frac.
II).

Otra de las modificaciones consiste, en que el ofe-
rente de la prueba pericial, al momento de ofrecer ésta, debe-
rá acompañar el interrogatorio al tenor del cual contestará el
perito y en caso de no presentarlo, la prueba será desechada -
por no estar ofrecida conforme a derecho. Al desahogarse esta
prueba, la contraparte podrá repreguntar al perito e inclusive
tachar el dictamen emitido.

En caso de que los dictámenes de los peritos de las
partes sean contradictorios la Junta nombrará un perito terce-
ro en discordia (art. 825 frac. V) el que también podrá ser --
libremente interrogado por las partes.

La inspección, es el acto procesal en virtud del - -
cual un órgano jurisdiccional conoce o examina, documentos y co

sas relacionadas con el procedimiento.

El oferente debe precisar el objeto materia de esta prueba y manifestar el lugar donde deba practicarse, los perfodos que abarcará y los objetos y documentos que deban ser examinados, fijándose los extremos que se pretendan acreditar, -- los que se manifestarán en forma afirmativa (art. 827).

Para el desahogo de esta prueba, la Junta fija día, hora y lugar para la inspección; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá para que en caso de no exhibirlos, se tengan por ciertos pre--suntivamente los hechos que se tratan de probar, (art. 828).

El actuario al practicar la inspección que se la en-comienda deberá de desahogar únicamente lo ordenado por la Junta, requiriendo se le pongan a la vista los documentos u obje-tos que deba examinar, dando el uso de la palabra a las partes para que si éstas lo estiman conveniente, manifiesten lo que a sus intereses convenga levantando acta circunstanciada de la -diligencia (art. 829).

Prueba presuncional, la ley establece por presunción la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho con-ocido para averiguar la verdad de otro desconocido (art. 830).

Es presunción legal, aquella que la ley establece expresamente y humana, cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél, (art. 831). Esta - - prueba se desahoga por su propia naturaleza.

La prueba instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente formado con motivo de juicio (art. 835). Al igual que la anterior se desahoga por su propia naturaleza.

Si por cualquier circunstancia no se puede desahogar una prueba, por no encontrarse preparada, deberá señalarse fecha, dentro de los diez días siguientes, para el desahogo de la misma (art. 884 fracc. II).

Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, pronunciarán sus alegatos si así lo desean (art. 884 fracc. IV). La ley de 70 daba 48 horas para presentarlos. Estos consisten en las apreciaciones que las partes hacen de la litis planteada, relacionada con el resultado de las pruebas rendidas, y que se hacen en apoyo de las acciones o excepciones, que se hicieron valer.

Una vez pronunciados los alegatos o que las partes renunciaron a los mismos, el secretario de acuerdos hará la -- certificación de que no existen pruebas pendientes por desahogar o que sólo quedan por desahogar, aquellas que se desahogan por su propia naturaleza y después de esta certificación el -- auxiliar de la Junta de oficio, declarará cerrada la instrucción, turnándose los autos al auxiliar dictaminador para que -- formule su dictamen o proyecto de laudo, dentro de los diez -- días siguientes (art. 885 1er. párrafo).

D).- DE LA SENTENCIA O LAUDO.

Al entrar en el estudio del inciso que nos ocupa, eg te es enunciado como "De la sentencia o laudo", términos que, sin ser iguales, son usados como sinónimos por los litigantes del Derecho Laboral. Sin embargo, cabe apuntar que laudo es -- la decisión definitiva dictada por el árbitro con la finalidad de resolver un conflicto que fue sometido a arbitraje; equiva-

lente a la sentencia definitiva que pronuncia el Juez en el -- proceso Jurisdiccional.

Pues bien es el laudo o sentencia, una de las formas de terminar un conflicto laboral, y sin lugar a dudas la más - importante ya que es la culminación de todas las actuaciones - procesales en un juicio por lo que a continuación explicaremos su significado.

El vocablo sentencia se deriva de Sentencia, de senties, sentientis, sentire, sentir, siendo el acto jurídico que ordinariamente pone fin a la relación procesal.

Por su parte el término laudo es una voz verbal de - laudere, de laus, laudis, alabanza siendo éste su sentido clásico.

Entre las definiciones que se han dado cabe citar -- las siguientes: Las siete partidas estableció como sentencia - "La decisión legítima del Juez sobre la causa controvertida en su Tribunal". 12/

ALCALA - ZAMORA. Nos dice que sentencia "Es la declaración de voluntad del Juzgador acerca del problema de fondo controvertido u objeto del proceso".

U. ROCCO. "Sentencia es el acto por el cual el Estado a través del Órgano Jurisdiccional destinado a tal fin al - aplicar la norma al caso concreto declara que la tutela jurídica concede el derecho objetivo a un interés determinado".

FIX ZAMUDIO. Nos dice: sentencia "Es la resolución que pronuncia el juez o tribunal para resolver el fondo del li

tigio, conflicto o controversia, lo que significa la terminación normal del proceso". 13/

ARMANDO PORRAS. "Sentencia o laudo es el acto Jurisdiccional por virtud del cual el Juez aplica la norma al caso concreto a fin de resolver sobre la incertidumbre del Derecho". 14/

TRUEBA URBINA. "El laudo es la resolución ipso iure, pronunciada por las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en el proceso, que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos". 15/

En cuanto a la naturaleza jurídica, de la sentencia o laudo que se pronuncia en los juicios laborales, ésta ha sido duramente debatida, sosteniéndose por un lado que los laudos de las juntas son resoluciones administrativas y por otro que se trata de resoluciones judiciales. El maestro TRUEBA URBINA comenta al respecto que "La naturaleza del laudo se caracteriza por la función que ejerce el tribunal u órgano del Estado que lo pronuncia y no por la calidad del órgano". Agregando: "En atención a la función de las Juntas, identificada con la naturaleza de los laudos, estos tienen la categoría de resoluciones jurisdiccionales de Naturaleza Social". 16/

Los laudos pueden ser: declarativos, aquellos que reconocen la existencia o inexistencia de un derecho o de una relación laboral; condenatorios los que condenan al cumplimiento de una obligación o al pago de determinadas prestaciones; y constitutivos los que introducen una nueva condición, en una situación jurídica, económica o contractual existente o modifican ésta.

Esta última etapa del procedimiento laboral concluye, con la sentencia o laudo. Se inicia una vez que se ha declarado cerrada la instrucción, y se turnan los autos al auxiliar dictaminador para que formule su dictamen o proyecto de laudo dentro de los 10 días siguientes, mismo que deberá contener:

Los resultandos, que comprenden un extracto de la demanda, de la contestación, de la réplica y contrarréplica, así como de la reconvenición y su contestación si existieron éstas. Deberá, además, consignar los hechos controvertidos y a cuál de las partes le correspondió la carga de la prueba, haciendo una relación detallada de las pruebas admitidas y desahogadas.

Los considerandos, que comprenden la apreciación en conciencia de las pruebas, debiendo señalar los hechos que se consideren probados, y las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven del juicio, de lo alegado y probado. Y los puntos resolutivos, que son, la expresión concreta del sentido de la resolución emitida.

El auxiliar dictaminador puede regresar el expediente sin haber formulado su dictamen, cuando a su juicio faltan por desahogar pruebas.

Una vez formulado el dictamen, éste tendrá que ser discutido y votado por los representantes que integran la junta y si no se le hace ninguna corrección y es firmado por los mismos, dicho dictamen pasará a ser laudo, automáticamente, -- convirtiéndose así en cosa juzgada; en caso de haber correcciones al dictamen, éste se pasará a la Secretaría de Acuerdos, -- para transcribir dichas correcciones y una vez hecho esto, se devolverá a los representantes para su firma. Debiendo ser: -- claro, preciso y congruente con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente (art.842).

Así, los laudos se dictarán sin sujetarse a los principios generales sobre estimación de las pruebas, porque el -- juzgador tiene la facultad de apreciar los hechos en conciencia sujetándose a principios lógicos en el raciocinio (art. -- 841).

Una vez que el laudo es notificado en forma personal a las partes, cualquiera de ellas puede dentro del término de tres días, solicitar a la Junta la aclaración del mismo, para corregir errores o precisar algún punto, pero el sentido de la resolución sera invariable, (art. 847).

Independientemente de lo anterior, la parte que se -- sienta afectada en sus derechos, con el laudo emitido, tendrá quince días hábiles a partir de la notificación del mismo para interponer el juicio de garantías.

Los efectos del laudo son los siguientes:

El de COSA JUZGADA.- Esto significa que contra el -- laudo, no existirá recurso alguno (1er. párrafo del art. 848), o bien porque existiendo éste, no se haya ejercitado en tiempo.

LA ACTIO JUDICIATI.- Que se traduce en el derecho -- que tiene la parte que obtuvo el laudo favorable, para poder -- ejercitar su derecho, para el caso de que la parte que sufrió la condena, no la cumpla voluntariamente y en forma oportuna. Cabe mencionar que, a diferencia del procedimiento civil, en -- materia laboral no existe la condenación en costas.

- 6/ CALAMANDREI. Instituciones de Derecho Procesal Civil, Trad. de Sentis Melendo T. Ip. 241.
- 7/ ZAMORA ALCALA. Procedimiento Auto-Comp. y Auto Defensa, pp. 110 y 111 Universidad (Conferencias).
- 8/ PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, S.A., México 1975, p. 199.
- 9/ Ibidem. p. 233.
- 10/ TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho --, Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México 1971, p. 449.
- 11/ PINA, RAFAEL DE. Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, S.A., México, D.F., p. 396.

- 12/ PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO. Ob. Cit. -
Nota 8, p. 350 (Ley primaria título
22 parte 1a.).
- 13/ FIX - ZAMUDIO, HECTOR. Derecho Pro-
cesal en el Derecho, México, U.N.A.M.,
Colección "Las Humanidades en el Siglo
XX", 1975, p. 99.
- 14/ PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO. Ob. Cit. Nota
8, p. 850.
- 15/ TRUEBA URBINA, ALBERTO. Ob. Cit. Nota 10.
p. 392.
- 16/ Ibidem, p. 394.

CAPITULO TERCERO

LA DEMANDA INSUFICIENTE

- I.- CONSIDERACIONES EN TORNO A LA ACLARACION Y A LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA LABORAL.
- II.- LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN EL AMPARO LABORAL, COMO ANTECEDENTE A LAS REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PUBLICADAS EL 4 DE ENERO DE 1980.
- III.- REFORMAS PROCESALES VIGENTES A PARTIR DEL 1o. DE MAYO DE 1980.
 - A).- EXPOSICION DE MOTIVOS.
 - B).- CARACTERISTICAS.
- IV.- LA INSUFICIENCIA DE LA DEMANDA LABORAL
 - A).- ASPECTOS GENERALES
 - B).- ASPECTOS CONSTITUCIONALES
 - C).- CONSIDERACIONES PERSONALES EN RELACION AL TEMA.

LA DEMANDA INSUFICIENTE

I.- CONSIDERACIONES EN TORNO A LA ACLARACION Y A LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA LABORAL.

Hablar de la demanda laboral es situarnos dentro del ámbito del proceso laboral, puesto que con ella se inicia dicho proceso.

Si nos referimos a la demanda tenemos que hablar de acción, sin embargo no profundizaremos en esto ya que al hablar del procedimiento laboral tratamos el concepto de demanda y sería ocioso abundar al respecto.

En cuanto a la Acción CHIOVENDA afirma que es "el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley"^{17/} a su vez CARNELUTTI la conceptúa como "el poder de provocar la actuación de un órgano jurisdiccional"^{18/} el hecho real, aplicado al ámbito laboral, es el que el actor esta solicitando la intervención de un tribunal para que decida sobre las peticiones que hace al demandado por falta de cumplimiento de determinadas obligaciones que se derivan del contrato o de la ley, es importante tener estos conceptos bien claros para poder entender nuestras consideraciones respecto a la insuficiencia.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 872 determina sobre la demanda y los requisitos que ésta deba contener por su parte los artículos 685 y 873 obligan a la autoridad laboral a revisar y estudiar la demanda del trabajador con el objeto de señalarle las omisiones, contradicciones y defectos

de su escrito inicial, facultándole inclusive a subsanar ésta, con la finalidad de que con ella se pueda correr traslado al - demandado en términos de un escrito que tenga a bien dejar perfectamente planteada la litis, evitando que el trabajador incurra en situaciones desventajosas que puedan traerle graves consecuencias al momento de dictarse el laudo correspondiente.

Ahora bien, hemos hablado ya de la iniciación del -- juicio y de la audiencia de conciliación que es previa a éste y de que si no se llega a un arreglo conciliatorio se iniciará aquél esto viene a colación en virtud de que las facultades ya señaladas en el párrafo anterior tendrán cada una su momento -- procesal: la aclaración deberá hacerla el actor antes de correr traslado al demandado y hasta la etapa de demanda y excepciones en la cual el trabajador tendrá que ratificar su demanda ante la presencia judicial; para poder ejercitar esta facultad de aclarar, la ley concede un término de tres días a partir del momento en que la junta le señala al trabajador los defectos y omisiones en que hubiere incurrido, sin que la omisión del trabajador para aclarar su demanda acarree a éste con secuencia alguna durante el procedimiento.

Por lo que respecta a la suplencia de la demanda se da siempre y cuando exista insuficiencia de ésta y estará -- siempre a cargo de la autoridad, al momento de admitir la demanda.

Lo anterior nos lleva a determinar en que consiste la insuficiencia de una demanda para poder delimitar cuando -- se aclara y cuando se suple la misma.

Gramaticalmente suficiencia es capacidad, aptitud; significa lo bastante para lo que se necesita, lo necesario, lo preciso, lo que es apto, idóneo; el antónimo de suficien--

es insuficiencia que significa: falta de suficiencia, escasez de una cosa, ignorancia, penuria. Jurídicamente significa ineptitud incapacidad o falta de alguna cosa; se habla de insuficiencia de las leyes para referirse a lo que se denomina como lagunas del derecho o de la ley que no es otra cosa que la ausencia de normas positivas aplicables a una relación determinada es decir los lugares neutros o espacios sin jurisdicción.

De acuerdo con lo anterior la aclaración no es subsanar una deficiencia ni deberá versar sobre ésta, ya que implica el que el actor precise debidamente los hechos en aspectos que el tribunal ignora y que son necesarios para poder estructurar una demanda que carece de los requisitos de forma, necesarios para su procedencia, como por ejemplo: el domicilio del demandado, las fechas para determinar el cumplimiento de las obligaciones, así como la actividad y el nombre del patrón, -- etc.

En cambio suplir la insuficiencia de una demanda es distinto ya que esto lo lleva a cabo la propia Autoridad y estará íntimamente relacionada con la acción o las acciones ejercitadas por el actor para llenar la laguna jurídica o el alcance jurídico de la acción que éste pretende hacer valer, pero nunca para ampliar la demanda ejercitando otras acciones puesto que el ejercicio de éstas es algo que compete única y exclusivamente al actor, por tanto la Autoridad al ejercitar nuevas acciones estará supliendo la voluntad del actor lo que traería como consecuencia la violación de garantías constitucionales a las que concretamente nos referiremos más adelante.

Con lo anterior pretendemos dejar perfectamente delimitados los conceptos de aclarar y suplir, una demanda, cuyo momento procesal al igual que la parte a cargo de quien corresponde ejercitar dichas facultades son totalmente distin

tas.

II.- LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN EL AMPARO LABORAL, COMO ANTECEDENTE A LAS REFORMAS DE LA LLEY FEDERAL DEL TRABAJO PUBLICADAS EL 4 DE ENERO DE 1980.

Es este tema a mi entender, un tema que por estar en relación directa con el objeto principal del presente estudio, se ubica en esta parte, y cuya exposición, aunque de manera breve es necesaria ya que es el antecedente más directo e inmediato que tienen las reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el 4 de enero de 1980.

La suplencia de la queja es definida por el maestro JUVENTINO V. CASTRO, como "una institución procesal constitucional, de carácter antiformalista y de aplicación discrecional, que integra las omisiones parciales o totales de la demanda de Amparo presentada por el quejoso, siempre en favor y nunca en perjuicio de éste, con las limitaciones y bajo los requisitos señalados por las disposiciones constitucionales -conducentes".^{19/}

De lo anterior se desprende que la suplencia de la queja se refiere a la deficiencia, en cuanto a la esencia misma del problema jurídico planteado es decir, que supuestamente ya satisfechos todos los elementos de la demanda, el tribunal al momento de dictar su resolución podrá tener por puesto o alegado aquello en que el quejoso fue omiso y que a su juicio le benefició para obtener una sentencia favorable.

Esta institución tiene un carácter netamente protectorista en favor del quejoso, y sin lugar a dudas fue creada

con el fin de ampliar la tutela que sobre los trabajadores tiene el art. 123 de nuestra Carta Magna, ya que mediante su existencia se pretende evitar el que la Justicia Social en el Amparo se viera de algún modo nulificada por la ignorancia de rigormos técnicos, o por desigualdad económica de los obreros - frente a los patrones.

Por tanto la suplencia de la queja se aplicará en - los casos en que sea necesaria la reparación de las violaciones que se hubieren presentado en el procedimiento laboral ordinario y que coloquen, a la parte trabajadora en estado de indefensión, como lo apunta el maestro IGNACIO BURGOA "la violación debe ser manifiesta y que deje en un estado de indefensión". 20/

De este modo, sucederá que si las violaciones en que ha incurrido la autoridad responsable no se hicieron valer en la demanda de amparo ocasionándose con esto un perjuicio al - trabajador y tampoco se combatieron en el momento procesal - oportuno, el Tribunal de amparo tendrá la facultad discrecional de poder hacerlo, dicha facultad, se ha convertido en obligatoria, pero será necesario que se considere al Amparo como el instrumento protector de los Derechos Humanos, individuales y sociales para suplir debidamente la deficiencia de la - queja.

De lo anterior se desprende que es posible que el - tribunal que conozca del Amparo Laboral, puede suplir la deficiencia de éste, siendo necesario que se satisfagan los siguientes requisitos:

Que se efectúe en beneficio de la parte obrera; y que el órgano encargado de decidir, encuentre que ha habido en contra del agraviado, una violación manifiesta de la ley,

que le ha dejado sin defensa.

Esto se encuentra plasmado en el 2o. párrafo de la fracción II del Artículo 107, de la Constitución, así como en el Artículo 76 Bis Fracción IV de la Ley de Amparo, con la limitación contenida en el Artículo 79 de la misma.

El primero de los preceptos citados, textualmente dice: "Todas las controversias de que habla el Artículo 103, se sujetarán a los precedimientos y formas del Orden jurídico que determine la Ley, de acuerdo con las bases siguientes:

II.- (Párrafo segundo).

"En el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga la Ley Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de esta Constitución".

Por otra parte el Artículo 76 Bis Fracción IV, de la Ley de Amparo dice:

"Las autoridades que conozcan del juicio de Amparo deberán, suplir la deficiencia, de los conceptos de violación de la demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta Ley establece conforme a lo siguiente:

IV.- En materia laboral, la suplencia solo se aplicará en favor del trabajador".

Así mismo el Artículo 79 del ordenamiento citado establece:

"La Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados de Circuito y los Jueces de Distrito deberán corregir los errores que adviertan en la cita de los pre-

ceptos constitucionales y legales que se estimen violados y podrán examinar en su conjunto los conceptos de violación y los agravios así como los demás razonamientos de las partes, a fin de resolver la cuestión efectivamente planteada pero sin cambiar los hechos expuestos en la demanda".

Con respecto a lo anterior cabe citar las palabras - del maestro OCTAVIO A. HERNANDEZ quien nos dice:

"Las razones fundamentales que inspiraron al legislador para reglamentar en la forma descrita la suplencia de la demanda en la materia obrera son las mismas que en principio dieron nacimiento al Artículo 123 de la Constitución. En materia de Amparo se ha considerado que el obrero no siempre está en posibilidad de defenderse adecuadamente, por ignorancia o por incapacidad económica para retribuir a técnicos de la materia que le presten sus servicios".^{21/}

Así, en la exposición de motivos del Decreto emitido por el Congreso, mismo que incorporó el actual Artículo 107 de la Constitución, se invocaron las Normas Tutelares de los Trabajadores contenidas en el Artículo 123 del mismo Ordenamiento, para justificar que, en concordancia con el espíritu que - las anima, la implantación de la facultad para suplir la queja deficiente en materia laboral debería imponerse con base en un espíritu de congruencia lógica.

Argumentándose al respecto que la clase trabajadora no estaba en posibilidad de defenderse por ignorancia de los rigorismos técnicos que sólo pueden satisfacerse por la habilidad de un profesional en la materia cuyos servicios no estaban al alcance de aquéllos.

De igual manera se argumentó que la suplencia de la

queja no se habfa establecido en favor del patrón, ya que se supone que éste si está en posibilidad de pagar los servicios de un abogado, con lo que se buscó el equilibrio entre las partes que intervienen en la relación laboral, principal objetivo del legislador, al crear esta Institución.

El argumento anterior es ya inaceptable en estos - - tiempos, en virtud de que por una parte el Estado y por otra - los sindicatos proporcionan al trabajador los medios adecuados, aquí por medio de Organos como la Procuradurfa de la Defensa del Trabajo, y estos últimos por medio de sus Organos Sindicales, los cuales son pagados por los propios trabajadores con - sus aportaciones, por lo que tanto una como los otros, se encuentran en posibilidades de proporcionar a los trabajadores - abogados tan capaces como los de los patrones. Razón por la - que la Exposición de motivos de la Ley Procesal del Trabajo de 1980 ya no puede esgrimir argumentos como los citados en párra - fos anteriores.

III.-REFORMAS PROCESALES VIGENTES A PARTIR DEL 10. DE MAYO DE 1980.

A) EXPOSICION DE MOTIVOS

"Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno, implantar una administración eficaz para organizar el país, -- que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas. Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad. En materia de justicia tiene que haberla en plenitud, de lo contrario, la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente -- con los principios esenciales que a sí misma se ha dado, requisiéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los tribunales.

El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con -- justicia; y es necesario que se nombre con apogo al derecho -- con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se déniega.

El país se encamina con rapidez hacia estadios superiores de desarrollo y los problemas por el desequilibrio entre los sectores y la población requerirán solucionarse; ésto,

con una población geométricamente creciente, hace imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se susciten, básicamente la demanda de más y mejores servicios, que se extiendan en calidad pero respondan a exigencias masivas.

El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y, además, procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia; de lo contrario, las circunstancias podrían ser avasalladoras, y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que se requieren ahora.

El proyecto que presento a la consideración del Poder Legislativo procura ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad; eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes. Así, se actualiza con la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene; la eliminación del capítulo de recusaciones, substituyéndolo por los impedimentos y excusas; se introduce un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo; se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos de fallecimiento del trabajador actor; se regula con más amplitud y precisión en el capítulo de pruebas, donde se incluye la de inspección, subsanando así una omisión de la Ley actual; se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamiento cuando ya exista un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; así como prórrogas excesivas, se incluyen las excepciones a favor de los créditos de interés social y fiscal, para que puedan hacerse efectivos en el período de pre-huelga, sin perjuicio de que el patrón sea depositario de -

la empresa o establecimiento afectado por la huelga.

Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados. Su origen en realidad es muy antiguo y solamente la compleja evolución de los procedimientos civiles y mercantiles en los últimos siglos, hizo prevalecer marcadamente la táctica escrita y el relativo distanciamiento entre los juzgados y las partes. - Desde luego que ningún sistema es puramente oral o escrito; pero en cualquier caso es un hecho nacional e internacionalmente admitido, que en el proceso laboral debe predominar la oralidad e inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas. Sin embargo, del sistema mixto se conserva todo -- aquello conveniente para dar firmeza a la secuela del procedimiento y para que, en el caso de impugnación de las resoluciones por la vía de amparo, los tribunales competentes dispongan de expedientes bien integrados, lo cual les permita conocer -- claramente el desarrollo del proceso.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la -- obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Estos -- principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez, aún cuando no pueden considerarse como equivalentes.

El procedimiento predominantemente escrito tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que puede propiciar el considerable alargamiento de los juicios. Por esta causa, la iniciativa propicia la economía procesal y la concentración en el mayor número de actos de las diligencias que deban practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan -- las formalidades esenciales del procedimiento.

Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la ley. En la disposición relativa se involucran dos importantes principios procedimentales que ameritan un comentario: los de libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en el juicio.

Los sistemas de valuación de las pruebas han sufrido numerosos cambios en la historia del Derecho; entre dichos cambios se encuentran la apreciación de las pruebas en conciencia y el determinar un valor preestablecido para cada prueba desahogada, cumpliendo con las formalidades legales señaladas en los ordenamientos respectivos.

Es lógico que los procedimientos laborales, impregnados de alto contenido social, conviertan el proceso en una secuencia de actos de carácter participativo, en que todos aquellos que intervienen deben buscar no tanto una verdad formal, basada en pruebas estrictamente tasadas, sino un auténtico acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse justicia en cada caso concreto, se inspire plena confianza a las partes en conflicto y, lo que es más importante aún, se contribuya a mantener la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo. Por esta razón en la Iniciativa se conserva el sistema adoptado en el Derecho del Trabajo Mexicano el que se fortalece y refuerza, a través de un sistema probatorio que facilita a las Juntas la libre apreciación de las pruebas ofrecidas y examinadas durante el juicio, ya que éstas se han rendido en la forma más completa posible, con base en un articulado que evita las lagunas, ante las cuales con frecuencia los tribunales se veían obligados a no tomar en cuenta en los laudos hechos que podrían influir considerablemente en su contenido.

La igualdad de las partes en el proceso es un impor-

tante principio jurídico que se conserva a través del artículo propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si - al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios que la - experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de - equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse.

Subsanar las deficiencias de la demanda, con las modalidades que establece la Iniciativa, constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico. La propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el Juicio de Amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social. Por su parte, la Ley de Amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de las clases obrera y campesina; al reglamentar el amparo en materia agraria, ordena al juzgador que, cuando sea necesario, efectúe una serie de actos que tiendan a la más completa defensa de los derechos de los ejidos, comunidades, ejidatarios y comuneros. Es así como los principios del Derecho Social influyen sobre los principios -- del Derecho Procesal de carácter público, sin forzar su aplicación ni apartarse de los preceptos constitucionales precisamente porque tienen el mismo objetivo: el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que disponga para obtenerla.

De este modo el trabajador no estará expuesto a que, en el caso de tener que interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que, por haber incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta ante la que promovió, obtenga un laudo desfavorable, a causa de una presentación defectuosa de sus pretensiones, y no por violaciones manifiestas de la ley durante el proceso, que lo hubieran dejado sin defensa. No se pretende con esta institución darle la razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien -- tiene derecho a ella, con estricto apego a esta ley.

Se faculta a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que encontraren en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento; esta atribución, cuyo ejercicio puede ser de indudable utilidad para lograr que el procedimiento se desenvuelva en todas sus fases ajustándose al cauce que le señalen los preceptos legales, no lesiona los principios de seguridad e igualdad de las partes, pues el artículo 686 dispone que al actuar de este modo, las Juntas no podrán revocar sus propias resoluciones; además la regularidad y buena marcha del proceso es en beneficio de todas las partes y no de algunas de ellas en particular.

Se establece también en el capítulo correspondiente a los principios procesales, que en las actuaciones no se exigirá forma determinada; tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo. Sin embargo, el desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento, no implica que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial. Los tribunales son órganos intergrados por conocedores del Derecho, y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuel-

va el conflicto, por lo que tendrán que llenar un mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento.

Finalmente, en el capítulo de principios procesales, se estipula que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, lo que es una consecuencia lógica de la unidad de acción y de objetivos que caracteriza al Estado y que se expresa, entre otras formas, en la actuación coordinada de sus diferentes órganos.

El capítulo II se refiere a la capacidad y personalidad. Para efectos del proceso laboral, se determina que son partes en él las personas físicas o morales que tengan interés jurídico en el proceso y opongan excepciones. Asimismo, se establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en su desarrollo. La amplitud y generalidad de los conceptos anteriores, permitirá que puedan intervenir en el procedimiento todos aquellos que tengan un interés en las cuestiones planteadas en el juicio; pero para que se les considere que pueden participar legítimamente, deberán comprobar su interés, haciéndolo a satisfacción de las Juntas.

La legislación laboral vigente autoriza el trabajo de los menores que hayan cumplido catorce o más años de edad. Esta disposición se encuentra en armonía con los convenios internacionales ratificados por México y responde a una realidad económica y social. Más aún, en este Año Internacional del Niño ha sido preocupación del Gobierno de la República, que la legislación vigente aumente la protección a los menores; concretamente se pretende que, en el desempeño de las labores de los menores, la inspección del trabajo vigile con toda eficiencia

cía el cumplimiento de las normas que la regulan.

En congruencia con este espíritu, la iniciativa otorga en forma expresa a los menores trabajadores, capacidad para comparecer en juicio y establece que, en el caso de no estar asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para su asesoramiento, asegurándose con esta última disposición una protección mayor para los derechos laborales del menor.

En el capítulo II se conservan al menos en su esencia, las demás disposiciones que contiene la ley vigente en materia de capacidad y personalidad, y se simplifican aún más algunos trámites, dentro de la idea de darle la máxima sencillez e informalidad posible a este aspecto del procedimiento.

En el capítulo III, correspondiente a las competencias, se establece que cuando en una demanda de la que deba conocer una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se ejerciten también acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, la Junta Local, al admitir la demanda, ordenará que se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los cuales remitirá a la Junta Federal para que ésta conozca y resuelva las cuestiones sobre aquellas materias. De este modo se evita una posible laguna procesal originada por las recientes reformas y adiciones en este campo a la Constitución Política y a esta ley.

Se conserva el principio de que las cuestiones de competencia, en materia de trabajo sólo pueden promoverse por declinatoria y se concentra el trámite de la misma en la audiencia inicial, al comenzar el período de demanda y excepciones, determinándose que la Junta, después de oír a las partes

dícte en el acto resolución.

Se incorporan reglas para el trámite de los casos en que una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra Junta Federal o Local. También se señalan las autoridades que deberían decidir las cuestiones de competencia y, en el capítulo correspondiente, se le da a la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación la misma competencia que en estos casos le atribuye la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, con el objeto de mantener la congruencia que debe siempre existir entre los diversos ordenamientos legales.

Es necesario mencionar especialmente el contenido del artículo 706 que exceptúa de la sanción procesal de nulidad diversos actos cuya importancia es fácil de apreciar. Entre ellos se encuentra el acto de admisión de la demanda, lo que evita que por un error del demandante, al estimar competente a una Junta que no lo es, aquél pierda el derecho a ejercitar su acción, por haber transcurrido el tiempo en que opera la prescripción.

El capítulo IV, denominado De los impedimentos y Excusas, contiene varias innovaciones. Se suprime la recusación de los representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones. En la práctica se ha observado que las partes acuden a la recusación en pocas ocasiones y que algunos litigantes lo hacen sólo con el propósito de entorpecer la marcha del proceso. Pero al mismo tiempo se reconoce que el factor subjetivo, tanto en los juicios laborales, como en los de cualquier otra naturaleza, tiene una importancia que no debe de ninguna manera subestimarse. El juzgador debe ser un funcionario imparcial, ajeno a los intereses de las partes y sin relación de parentesco hasta determinado grado.

Para lograr estos objetivos, la Iniciativa anuncia - una relación de impedimentos que obligan a los representantes afectados por ellos a excusarse en el conocimiento y resolución de los juicios en que estén interviniendo. Las excusas - se calificarán de plano y su tramitación se realizará en forma breve y sencilla.

Se determina también que el procedimiento no se suspenderá mientras se resuelve lo relativo a la excusa, salvo -- disposición en contrario de la ley; este precepto contribuye - también a lograr uno de los principales objetivos de la Inicia - tiva: la brevedad de los juicios laborales. Sin embargo, se - da a las partes la facultad de formular la denuncia correspon - diente, cuando se conozca que un representante ante la Junta, o el auxiliar, se encuentra impedido para conocer de algún ju - cio y no se haya abstenido de intervenir en aquél y que, de -- comprobarse el impedimento, se le substituirán en la forma in - dicada en el mismo capítulo y se le aplicará una sanción. De este modo se sigue un sistema mixto, que evita dilaciones inne - cesarias e incluso intencionales, lográndose al mismo tiempo, mediante el procedimiento descrito, asegurar la imparcialidad de los juzgadores en un juicio.

En el capítulo V está integrado por un conjunto de - normas que rigen las actuaciones de las Juntas y que propician que se desarrollen de un modo lógico, sencillo y regular y que tengan la firmeza jurídica que debe caracterizarlas. Asimismo el artículo 712 establece que la sola presentación del escrito inicial interrumpe la prescripción respecto de quien resulta - debe ser el patrón del trabajador, estimándose que dicho artí - culo debe conservar su significado, aun en el caso de que la - Junta ante la que se presentó resultara ser incompetente, ya que ello demuestra fehacientemente que el trabajador no ha de - jado transcurrir el término que le da la ley para presentar su

demanda y reclamar las prestaciones que en su concepto se le adeudan; consiguientemente, no se trata de un caso de Inactividad procesal que deba sancionarse con la pérdida del derecho de la acción.

Se acentúa también el principio de inmediatez al requerirse la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebren, puesto que su ausencia puede traerles consecuencias procesales adversas que, aun cuando son propias de todo proceso, en el laboral adquieren un significado especial. En efecto, sabemos que las Juntas - son tribunales de conciencia, de integración y de características predominantemente sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de todos los interesados, especialmente si se toma en cuenta que en la conciliación, la superación voluntaria de las diferencias entre agudillos, constituye parte esencial de sus atribuciones. Antes de fijarse y precisarse la litis, debe buscarse el acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía; para lograrlo, el principio de inmediatez constituye un buen punto de partida.

En el artículo 721, que ordena que todas las actuaciones serán autorizadas por el secretario, o por los funcionarios a los que estuvieren encomendadas las diligencias, y - que agrega que lo actuado en las audiencias se hará constar - en actas, se aprecia claramente que la oralidad que predomina en el proceso, no excluye la necesaria elaboración de documentos que permitan integrar un expediente y dar unidad y certeza a todos los actos procedimentales.

Se autoriza a los presidentes de las Juntas y a los auxiliares para emplear medios de apremio, estrictamente enumerados en la ley, para que aseguren la concurrencia a las au

diencias de las personas cuya presencia sea indispensable para el desarrollo de aquéllas. Con esta atribución, se trata solamente de asegurar la marcha normal del procedimiento que es de orden público y de evitar que se entorpezca u obstaculice la función jurisdiccional de los tribunales del trabajo, sin que ello implique la imposición de una doble sanción, por la comisión del mismo acto. Además en muchos casos las personas citadas son terceros, que no deben identificarse con los terceristas, personas ajenas al juicio y que frecuentemente no tienen mayor interés en sus resultados.

En relación con los términos procesales, que constituyen la materia regulada por el capítulo VI, se conserva, en principio, el sistema actualmente en vigor. Sin embargo, se proponen algunos ajustes a aquél y se introducen disposiciones complementarias. Se establece que cuando para la realización de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no se encuentre fijado un término, éste será de tres días hábiles. El artículo 736 indica la forma en que deberán computarse los términos; al respecto debe tenerse presente que los meses, se considerarán invariablemente como lapsos de treinta días naturales. Asimismo, se otorga a las Juntas la facultad de ampliar, a su criterio, los términos que corren en contra de personas que se encuentren fuera del lugar de residencia de aquéllas. La ampliación puede ser desde tres hasta doce días. Esta innovación pretende renovar el sistema tradicional, que se basa exclusivamente en las distancias, y que no se justifica por su rigidez. También se determina que cuando transcurran los plazos fijados a las partes para realizar un acto procesal, sin que éstas lo hubieren efectuado, operará automáticamente la preclusión sin necesidad de acusar rebeldía.

El capítulo VII se refiere a las notificaciones, actos procesales de máxima importancia para que el juicio se de-

sarrolle con toda regularidad. En él se conservan la mayoría de las reglas vigentes, al comprobar que responden a los principios que rigen generalmente en relación con las notificaciones y a los correspondientes emplazamientos y que el sistema es adecuado; sin embargo, el artículo 740 introduce una variante que tiene el propósito de acortar y simplificar el procedimiento, en los casos en que el trabajador desconozca el nombre del patrón.

Las notificaciones pueden ser personales o hacerse mediante el Boletín Laboral; cuando no se publique el Boletín, se harán en los estrados de la Junta. Se enumeran los casos en los que la notificación deba ser personal y se da también al tribunal la facultad de ordenar que se hagan en esa forma en casos urgentes, o cuando concurren circunstancias especiales. Deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a la fecha del acuerdo que se comunique, a menos que la propia resolución o la ley indiquen otro plazo para efectuarlas. Esta es otra disposición que tiende a acelerar la tramitación de los juicios.

El capítulo VIII contiene las disposiciones relativas a los exhortos y despachos; en términos generales, el sistema que se establece es similar al de otras leyes procedimentales vigentes. El propósito es encomendar las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conoce del juicio, a otras Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso, o bien a la autoridad más próxima al lugar en que deban llevarse a cabo, para que las realicen. Si los actos procesales deben llevarse a cabo en el extranjero, se autorizarán cuando se demuestre que son absolutamente indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación. Se fijan a las Juntas términos breves, tanto para expedir los exhortos y

despachos que sean necesarios, como para proveer a los que reciban; asimismo, las receptoras deberán diligenciarlas dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que, por su naturaleza, los actos que deban efectuarse, requieran de mayor tiempo.

Se hace también extensiva, en forma expresa en el procedimiento laboral, la facultad de entregar a la parte oferente, previa solicitud y razón que se deje en autos, el exhorto y sus anexos para que bajo su más estricta responsabilidad, lo entregue a la autoridad exhortada para su tramitación. El oferente queda obligado a devolver el exhorto, una vez que éste haya sido diligenciado. Las disposiciones de este capítulo tienen por objeto abreviar el plazo en el que se practiquen -- las diligencias que son materia de los exhortos, ya que se ha podido comprobar que este trámite puede prolongar considerablemente la duración de los juicios. Por otra parte, mediante el sistema expresado, se asegura que las diligencias correspondientes se realicen, cumpliéndose con todos los requisitos que en la realización de estos actos deben satisfacerse.

El capítulo IX de la Iniciativa se refiere a los incidentes que puedan surgir en el transcurso del proceso. Es bien sabido que los incidentes procesales pueden constituir un serio obstáculo para la impartición de la justicia, especialmente si su planteamiento obedece al propósito de entorpecerla. Por esa razón, se procura regularlos en forma más completa, -- llenando lagunas que actualmente existen en la ley y rigiendo, en lo posible, su trámite por los principios de concentración y economía procesal. Para ello se establece que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, siempre que no se trate de cuestiones que se refieran a nulidad, -- competencia y personalidad. Si los incidentes que deberán tra

mitarse son los de acumulación, excusas o sustitución procesal, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción deberá señalarse día y hora para la audiencia incidental, continuándose el procedimiento de inmediato. Así, sin desvirtuarse la función y el significado que tienen los incidentes en el juicio, se puede lograr que unos se resuelvan de plano, oyendo a las partes en la misma audiencia en que se hubieren suscitado, en tanto que para otros se instaura un mecanismo sencillo, en el que se cumplen las formalidades del procedimiento.

En el capítulo X se amplían las reglas sobre la acumulación, para evitar que, por falta de disposiciones expresas las Juntas se encuentren imposibilitadas para resolver diversas situaciones que pueden presentarse en los juicios. Para ese efecto se señalan cuatro hipótesis en las que procede la acumulación, la que puede iniciarse de oficio o a instancia de parte.

El principio de economía procesal hace necesario que por la relación que existe de identidad o conexidad entre las acciones planteadas y las partes que las promovieron, con objeto de evitar resoluciones contradictorias, se acumulen en un mismo tribunal todos los juicios que reúnan esas características en su relación recíproca, para que este Tribunal, generalmente la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido, resuelva con un solo criterio todos los puntos petitorios que se lleven a su consideración. La acumulación misma se tramitará como un incidente.

Se establece que las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción, salvo el caso del procedimiento de huelga. Se trata, desde luego, de las acciones ejercitadas an

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

te las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que por razones de competencia deben remitir, en su oportunidad, a la -- Junta Federal correspondiente, los documentos a que se refiere el artículo 699 de esta Iniciativa.

El capítulo XI de la Iniciativa que se encuentra a - la consideración de Vuestra Soberanía, norma lo relativo a la continuación del proceso y de la caducidad. El principio según el cual el impulso procesal corresponde básicamente a las partes, es demasiado rígido y en las legislaciones contemporáneas no rige plenamente. Es cierto que en el artículo 685 se determine que los juicios laborales se iniciarán a instancias de parte, lo que es congruente con nuestro sistema jurídico, - que da el derecho de acción a quien tiene un interés legítimo que estima vulnerado y que, no pudiendo lograr su composición por la vía de la aveniencia, solicita la intervención de los - órganos jurisdiccionales para que éstos apliquen el precepto o preceptos que estima violados. Ello no implica que el principio dispositivo, que llevado al extremo limita seriamente la actuación de los tribunales, deba imperar en el desarrollo de todo el procedimiento. Los Presidentes de las Juntas de Concilia--ción y Arbitraje deben cuidar que los juicios que ante ellas se tramitan no queden suspendidos, salvo en los casos especialmente previstos en la Ley. Aún cuando se conserva la figura - de la caducidad, ésta se encuentra matizada en beneficio del - trabajador, ya que la Junta requerirá de oficio a éste para -- que active el procedimiento, en el caso de que haya dejado de promover en los últimos tres meses; y comenzará a contarse el término para que opere la caducidad a partir de la notifica--ción que se haga al trabajador.

En este capítulo se da intervención expresamente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que en los juicios en que el trabajador o su representante legal dejen de -- promover por cualquier causa durante el término de tres meses,

en el que la participación de todos los que intervienen en el proceso conduzca a la formulación de acuerdos, autos incidentales y laudos sólidamente fundados.

De este modo se establece una modalidad más del sistema participativo, en base a la franca colaboración de todos aquellos que intervienen en el juicio, para lograr el esclarecimiento de la verdad y para aportar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje todos los elementos - que faciliten el desempeño de sus importantes funciones sociales.

Las Juntas apreciarán libremente las pruebas, valorándolas en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos. Al respecto conviene repetir que el sistema de las pruebas tasadas no opera en el Derecho del Trabajo y que los códigos de procedimientos civiles se han apartado también de este rígido sistema. Ello no significa que al apreciarse las pruebas no deba razonarse el resultado de la evaluación -- del órgano jurisdiccional, sino solamente que, al realizar esa operación, no están obligados a ajustarse a moldes preestablecidos.

A la prueba confesional se le da un amplio desarrollo en las disposiciones que rigen, para orientar bien su desahogo y señalar con claridad, las consecuencias adversas que puede tener, para la persona citada para absolver posiciones - su ausencia.

Para evitar innecesarios aplazamientos en la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, el artículo 793 - determina que cuando una persona, que ya no labora en la empresa, debe absolver posiciones sobre hechos propios y el oferente ignora su domicilio, aquélla deberá proporcionar el último

que tenga registrado para que proceda a citarlo.

Se estipula que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos vinculados con las relaciones de trabajo de sus colaboradores; que deberá -- conservarlos durante todo el tiempo que dure la relación laboral de aquéllos si se trata de contrato de trabajo y el último año y uno después, si se trata de otros documentos. Estos preceptos constituyen una consecuencia lógica de lo que estipula el artículo 774, comentado anteriormente. La consecuencia procesal del incumplimiento de la obligación a que se refiere este artículo, se traduce en la presunción que admite prueba en contrario, de considerar ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con los documentos que debieran conservarse. De este modo se coadyuva a que los patrones lleven un registro completo del cumplimiento de sus obligaciones, tanto en los aspectos de contratación, salarios y participación de utilidades, como en lo referente a sus obligaciones con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

La Sección cuarta trata de la prueba testimonial. El desahogo de la prueba testimonial es similar al que actualmente tiene, sin embargo se introducen algunas variantes a las -- que es necesario referirse. El criterio de limitar el número de testigos que puedan ofrecerse por cada hecho controvertido que se pretenda probar, se funda en la experiencia de la práctica en los tribunales, que ha demostrado que la presentación de numerosos testigos tiende a retardar la tramitación de los juicios y que no contribuye, cuando se abusa de esta prueba, al esclarecimiento de los hechos. Por esa razón, se reduce a 3, en lugar de 5, el número de los que pueden proponerse por -- cada hecho controvertido que se pretenda probar. Se conserva el principio de libre formulación a los testigos, con objeto -

de precisar los hechos con la mayor claridad posible; sin embargo, se da a las Juntas la facultad de rechazar aquéllas -- que contestadas con anterioridad, lleven implícita la contestación o carezcan de relación con la litis planteada. La disposición se funda en el principio de economía procesal y en el propósito de evitar la formulación de las preguntas incómodas, que pueden ofuscar la mente del declarante.

Las tachas a los testigos se expresarán solamente -- al concluir el desahogo de la prueba y se ofrecerán las pruebas conducentes a demostrar las objeciones hechas valer, pero no se abrirá incidente para su recepción, sino que serán concentrados y apreciados en la audiencia a que se refiere el -- artículo 884 de esta Ley.

Se establece en el artículo 820 que lo declarado por un solo testigo podrá formar convicción, si en él concurren -- circunstancias que sean garantía de veracidad, que lo hagan -- insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, -- fue el único que se percató de los mismos y su declaración no se encontrare en oposición con otras pruebas que obren en autos. Desde luego la Junta conserva su libertad para valuar -- en conciencia esa prueba, al igual que todas las demás.

La prueba pericial, en general mantiene el sistema -- actual, que coincide con las prácticas usuales en el ofrecimiento y desarrollo de esta prueba. La única innovación consiste en que de existir discrepancia en los dictámenes que -- rindan los peritos de las partes, la Junta podrá designar un tercero y que éste deberá excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se le ratifique su nombramiento, si concurre alguna de las causas a que se refiere el capítulo IV del mismo título. La Junta calificará de plano -- la excusa y, declarada procedente, nombrará nuevo perito.

Se introduce otra innovación al incorporar la prueba presuncional; se trata de acuerdo con la teoría clásica, - pero sin incluir la presunción "juris et de jure", la cual no admite prueba en contrario, por considerar que en este caso - se está más en presencia de una ficción jurídica, que de un - verdadero medio de prueba. La presunción se divide en legal y humana; el artículo 833 hace referencia a la inversión de - la carga de la prueba, lo que debe considerarse dentro del -- marco en que se ha situado anteriormente a este principio. Al no incluirse la presunción "juris et de jure", lógicamente se admiten pruebas en contrario en relación con las aceptadas.

El capítulo XII se cierra con la sección octava que trata de la prueba instrumental, definiéndola como el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. Ciertamente en este caso se trata básicamente de la obligación genérica, que tienen todos los tribunales, de - valorar las diversas actuaciones que constan en los expedientes, aún cuando las partes no lo hayan promovido. El propósito es allegar a los juzgadores mayores elementos para fortalecer su criterio, en relación con los hechos y planteamientos sobre los que deben resolver. En resumen, la sección octava eleva a la categoría de preceptos legales en materia laboral, prácticas usuales en los juicios que concuerdan con ejecutorias de nuestros más altos tribunales y con la teoría general de esta materia, pero que se estima deben quedar en el texto de la ley para evitar posibles controversias sobre la interpretación de esas prácticas.

El capítulo XIII se refiere a las resoluciones laborales, las que se clasifican en acuerdos, autos incidentales y laudos. Esta clasificación, además de precisar la terminología al describir cada una de estas resoluciones señala el - alcance legal de cada una de ellas y establece términos para

que sean dictadas por las Juntas. La mayor parte de este Capítulo regula la expedición y el contenido de los laudos, lo que se explica por la importancia que tiene esta clase de resoluciones en el proceso del trabajo. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, litis planteada y hechos probados se dictará a verdad sabida, y apreciando los hechos en conciencia; pueden resolver conflictos de carácter individual o colectivo, incluyendo entre estos últimos los de naturaleza económica.

La verdad sabida y la apreciación de los hechos en conciencia son dos conceptos complementarios; se relacionan con la libertad que se otorga a las Juntas para allegarse todos los elementos que les pueden aproximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos, sin necesidad de sujetarse a formalismos y a aceptar rígidamente el valor atribuido previamente a las pruebas desahogadas durante la secuela del procedimiento. La iniciativa introduce importantes innovaciones en esta área, acordes con la tendencia general del Derecho Procesal Moderno, de dejar a los tribunales una amplia libertad para que al tomar resoluciones no queden sujetos a reglas inflexibles de aplicación automática, ni a la actividad exclusiva de las partes, que con frecuencia es omisa o mal orientada.

El texto del artículo 843 tiene por objeto evitar, en lo posible, la apertura de incidentes de liquidación, cuyo trámite puede tomar un tiempo considerable; para ello se dispone que en los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de la prestación que deberá cubrirse. También señala que cuando la condena no sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidentes, las medidas con arreglo a las cuales se hará la liquidación. En el artículo 845 se determina la forma en la que

deberá procederse, cuando se niegue a votar alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la -- Junta, que concurran a la audiencia o diligencia.

El mecanismo evita que se deje de dictar la resolución correspondiente y hacer un reenvío a los artículos 671 a 675 de la Ley para que aplique a los representantes renuentes, la sanción prevista.

Si el principio de economía procesal es considerado como fundamental en la buena marcha de los juicios laborales, es lógico concluir que las resoluciones de las Juntas no deben dar lugar a que abra una segunda instancia, que prolongaría -- considerablemente el curso de aquéllos; es por ello que se establece en el artículo 848 que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y que aquéllas no pueden revocar -- sus resoluciones.

Nuestro sistema jurídico garantiza, mediante la inter vención de los Tribunales Federales, la posibilidad de enmendar en su caso, cualquier error de procedimiento o de fondo -- en que hubieren incurrido las Juntas al aplicarse e interpretarse las disposiciones legales correspondientes; es por eso que en el capítulo XIV da a las partes el derecho de solicitar la revisión de los actos que realizan los presidentes, actuarios o funcionarios habilitados, en la ejecución de los laudos, convenios, resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares. En los artículos 852 y siguientes se establece la forma de iniciar y tramitar este recurso y se procura que, sin dejar de cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento, su despacho y resolución se despachen en corto plazo. También se otorga a la persona que sea objeto de la aplicación de medidas -- disciplinarias o medios de apremio, el derecho de interponer

una reclamación en contra de esos actos, la cual se tramitará en forma incidental, pero sin que ello implique la interrupción del juicio. El funcionario que resulte responsable de alguna falta en la aplicación de medidas disciplinarias o de apremio, será sancionado de acuerdo con lo que establece la propia Ley.

En el capítulo XV se regula lo relativo a las providencias cautelares. Es frecuente que al solicitar el actor la ejecución de un laudo favorable, no encuentre bienes suficientes para hacer efectiva la condena; esta situación se registra con preocupante frecuencia en los juicios laborales; para evitarlo la ley establece actualmente medidas que en la práctica se han revelado insuficientes, por ello en la Iniciativa se completan y fortalecen estas providencias a fin de lograr que su objeto se alcance plenamente en beneficio de los demandantes que prueben oportunamente sus derechos.

Para que se decrete un secuestro provisional de bienes, el Presidente de la Junta tomará en consideración, al fundar el auto, las circunstancias del caso y las pruebas rendidas por la parte solicitante y sólo decretará la providencia cautelar si lo considera necesario. Podrá exigir el otorgamiento de fianza para garantizar los posibles daños y perjuicios; asimismo, deberá dictar las medidas a que se sujetará el secuestro, a efecto de que no se suspenda el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento; requisito que responde al interés social que debe predominar en las disposiciones laborales, para evitar, siempre que sea posible, que los fenómenos de producción y prestación de servicios, sufran una innecesaria interrupción.

El artículo 862 considera como invariablemente nece-

sario el secuestro provisional, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes juicios judiciales y administrativos promovidos en su contra, ante distintos tribunales, tomando en cuenta su cuantía.

Los capítulos XVI y XVII regulan procedimientos conciliatorios que, aún cuando poseen características distintas - entre ellos, tienden al mismo fin: avenir a las partes.

En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores ni apoderados; esta importante - - innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y -- fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios la borales. El Derecho Social antepone siempre el interés de la sociedad, a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide. La ausencia de asesores o apo derados es conveniente, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta.

Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en la de litigio. Más que las consecuencias proce sales que genere la ausencia del patrón o del trabajador, inte resa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los princi pios básicos del Derecho del Trabajo.

En el artículo 879 se introduce una innovación importante, al disponer que si ninguna de las partes está presente en el período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida la demanda y por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario para demostrar que el actor no estaba ligado por relación de trabajo con el demandado; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Se deja en este caso el impulso procesal a las Juntas y - en lugar de citarse a nueva audiencia, se continúa con la que se encuentra en curso.

Los siguientes artículos norman lo relativo a las -- pruebas sobre hechos supervenientes, así como la posibilidad - de que las partes estén conformes con los hechos y la controversia quede reducida a un punto de derecho, en cuyo caso se - les otorgará un término para alegar, dictándose a continuación el laudo.

El artículo 884 se refiere a la forma en que se llevará a cabo la audiencia de desahogo de pruebas. Con base en los principios de economía y concentración procesal se suprime, por no considerarse indispensable, el término de 48 horas que actualmente se concede a las partes al concluir el desahogo de las pruebas, para alegar lo que a su derecho convenga y aquéllas podrán hacerlo en la misma audiencia, lo que contribuye a acortar esta etapa del juicio.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben impartir justicia de manera expedita en los juicios laborales; quienes litigan ante ellas deben proceder con lealtad y buena fé, considerándose como participantes en una importante tarea social que impone a todos ciertas normas de conducta a las que -

deben ajustarse. La relación procesal que se crea entre todos los que intervienen en un juicio, los convierte en coadyuvantes de la recta aplicación de las leyes, sin que por ello abandonen la demostración y defensa de sus pretensiones jurídicas. Por estas razones, el artículo 891 da a las Juntas la facultad de sancionar económicamente al litigante que a su juicio haya obrado con dolo o mala fé.

El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica constituye la materia del capítulo XIX. La complejidad de estos juicios obedece más a las prácticas periciales que deben desarrollarse en ellos, que a sus aspectos legales; por esa razón se conserva y amplía el sistema vigente, que permite analizar claramente las peticiones de las partes y enmarcarlas en el panorama económico general. De este modo se llega al completo conocimiento de los factores que subyacen en el problema; incosteabilidad que puede originarse en los cambios del mercado, o en el incompleto aprovechamiento de los elementos de que dispone la unidad productora; implantación de nuevos métodos técnicos o adquisición de maquinaria nueva que puede afectar el interés de los trabajadores.

En el artículo 906 se aplican los principios de economía y concentración procesal, lo que hace posible que una vez concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se pase al ofrecimiento de pruebas y, en su caso, al desahogo de las admitidas por el Tribunal. Se deja a las Juntas una amplia libertad para practicar todas las diligencias que estimen conveniente y se reitera el principio básico conforme al cual aquéllas, al resolver la controversia, deberán en todo caso hacer prevalecer el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, sin --

que en ningún caso puedan reducir los derechos mínimos consignados en la Constitución y en la Ley en beneficio de los trabajadores.

Por razones de técnica jurídica se propone la reubicación de varios artículos que regulan el procedimiento de huelga y que actualmente se encuentran incluidos en la parte sustantiva de la Ley. Además, se incluyen reformas y adiciones en esta materia que recogen la experiencia de los tribunales y de los sectores directamente interesados.

El procedimiento que se describe en el capítulo XX, en términos generales, es similar al que se sigue ahora. La experiencia ha comprobado que las normas vigentes son adecuadas para reglamentar los preceptos constitucionales. Sin embargo, se propone la modificación de algunos textos. El artículo 923 determina que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste sea presentado por un Sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo. De este modo se reconoce expresamente en la ley un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo así a las organizaciones sindicales; simultáneamente se evitan planteamientos de huelga que no correspondan al verdadero interés de los trabajadores cuyos centros de labores va a suspender actividades.

El artículo 924 correlativo del actual 453, introduce una importante reforma en el sistema en práctica, que justifica el firme propósito de evitar que una institución jurídica al servicio de la justicia social, se desvirtúe con frecuencia. El espíritu protector de los derechos de los trabajadores, que se encuentran en el origen de este artículo se ha conservado plenamente; pero podrán practicarse diligencias de ejecución o aseguramiento, cuando se trate de garantizar -

los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas; adeudos derivados de la falta de pago de las cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y otros créditos fiscales. En todos estos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social, y el artículo 926 evita prórrogas excesivas en el procedimiento". 22/

B).-CARACTERISTICAS

Es claro que si leemos detenidamente las reformas a la ley publicadas en 1980 así como la exposición de motivos - que en páginas anteriores de este trabajo se ha transcrito, - nos vamos a encontrar con características muy peculiares que merecen ser comentadas.

Así tenemos que el 4 de enero de 1980 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación una serie de reformas a la Ley Federal del Trabajo, mismas que entraron en vigor a partir del 10 de mayo del mismo año comprendiendo: la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, algunas disposiciones relativas al procedimiento de Huelga, adicionando en gran medida el artículo 47; y aumentando el número de los artículos de 891 que existían a 1010 lo que vino a organizar de manera importante el aspecto procesal hasta entonces contemplado.

Entre las novedades que encontramos está la de concentrar en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral, ésta es la conciliación, la etapa de demanda y excepciones y la etapa de ofrecimiento y admisión de

pruebas lo cual se ha comentado ampliamente en su oportunidad al tratar en el Capítulo Segundo del Procedimiento Ordinario. Asimismo, se incorpora a la Ley un procedimiento llamado "paraprocesal o voluntario" que no es otra cosa que la llamada Jurisdicción voluntaria en el procedimiento civil; con respecto a los principios generales de Derecho Procesal aparecen algunas novedades en materia de huelga, como lo son los efectos del emplazamiento respecto de los bienes del Patrón, así como la prohibición, de diferir por más de una vez el estallido de huelga.

Se adiciona el artículo 47, mismo que precisa para el patrón la obligación de dar el aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas del despido, con la alternativa de hacerlo por medio de la junta respectiva, si el trabajador se niega a recibirlo y con la advertencia de que de no hacerlo así se entiende que el despido es injustificado, lo que --viene a modificar el criterio seguido hasta entonces por la Suprema Corte de Justicia que había hecho nugatoria esa obligación.

El artículo 685 considera los principios de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad y el de que el procedimiento laboral deberá iniciarse a instancia de parte, lo que significa que no puede establecerse sino por quien tenga interés y nunca de oficio. Sin embargo, se agrega en este mismo artículo la suplencia de la demanda, mal llamada suplencia de la queja que faculta a las Juntas para subsanar deficiencias de la demanda del trabajador.

Se establecen además nuevas reglas sobre la capacidad de los menores al considerarse que un trabajador de dieciséis años es un menor de edad facultándolo por sí mismo para acudir a juicio sin necesidad de autorización alguna, estable

ciendo, que tratándose de menores de dieciseis años es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo quien les designará un representante.

En materia de competencia, esta Ley faculta a las -- Juntas para seguir conociendo de un conflicto, no obstante tener conciencia de su incompetencia, ya que sólo podrán excusar se hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, por lo que se entiende que si al momento del desahogo de las pruebas descubre que el conflicto corresponde a otra Junta no podrá de jar de intervenir, lo que resulta ilógico.

Es interesante observar que se eliminó el capítulo - de recusaciones con lo que se pretendió dar celeridad al proce dimiento, por lo que no existiendo la facultad para las partes de recusar a los representantes del Gobierno, de los Trabajado res o de los Patrones, todo dependerá de la posibilidad real- mente remota de que sean los propios representantes quienes de cidan excusarse. Sin embargo, se contempla para el caso de -- que los representantes no decidan excusarse el derecho de las partes para denunciarlos ante la Autoridad competente con lo - que básicamente no hay diferencia entre el procedimiento ante- rior y el de las reformas que se comentan.

Se estableció asimismo que si los trabajadores no sa ben con exactitud con quien trabajaban bastará que éstos preci sen en su demanda la ubicación de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde desempeñaron sus actividades laborales y a la que se dedica el Patrón para que en ese lugar se entienda la notificación.

Por lo que respecta a la Caducidad de la instancia esta figura quedó incluida en todo un capítulo el XI, así se impone a los presidentes de las Juntas y a los auxiliares

Es obvio que lo anterior responde al mismo espíritu de la mal llamada suplencia de la queja, ya que lo que se intenta es subsanar los errores de un planteamiento deficiente en el ofrecimiento de pruebas por parte del trabajador.

Lo anterior es en síntesis un resumen de las características más importantes de las reformas que se comentan, las cuales darán la pauta para un gran número de opiniones al respecto, cabiendo señalar que de todas éstas hay una que por su trascendencia merece un análisis por separado y que sin duda alguna nos llevará a cuestionarnos de manera consciente en qué medida pudo haber llegado a chocar el propósito social de estas reformas con algunas de las Garantías Individuales contempladas por la Constitución y que es la Suplencia de la Demanda Deficiente, la cual constituye el centro del presente estudio, misma que será tratada de manera especial en el siguiente apartado.

IV.-LA INSUFICIENCIA DE LA DEMANDA LABORAL

A).-ASPECTOS GENERALES

El procedimiento ordinario se inicia siempre a instancia de parte, esto es mediante el escrito de demanda que se presenta ante la Oficialía de Partes correspondiente, la cual turna dicho escrito al pleno de la Junta o a la Junta respectiva dentro de las veinticuatro horas siguientes a su presentación, una vez radicado la Junta dicta un acuerdo de admisión - indicando la fecha de celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y previo el análisis de la demanda del trabajador a fin de señalarle a éste todas y cada una de las irregularidades que presente su escrito, con fundamento en lo preceptuado por la segunda parte del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

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

Este artículo está en estrecha relación con el artículo 685 del ordenamiento ya invocado, que es un precepto completamente nuevo en relación a la Ley de 1970 y que encierra una serie de disposiciones jurídicas que conforman una corriente tutelar y proteccionista para la clase trabajadora que dan al derecho procesal una concepción diferente de la hasta entonces conocida, dicho artículo dispone:

"El proceso del derecho del trabajo será público, -- gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a -- instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concen-- tración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, -- conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, - en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

El primer párrafo se refiere a la naturaleza del pro ceso laboral, refrendando la prominencia de la oralidad como - una característica fundamental, ratifica figuras jurídicas del proceso tales como la jurisdicción, la gratuidad, la inmedia-- tez y el principio dispositivo que, como ya dijimos, no es - - otra cosa más que el procedimiento se iniciará siempre a ins-- tancia de parte, asimismo, se considera la obligación para las Autoridades de tomar las medidas necesarias con el fin de lo-- grar una mayor economía, concentración y sencillez del procedi miento.

Es el segundo párrafo el que a nuestro juicio debe - ser analizado con mucho cuidado, ya que nos muestra dos aspectos claramente diferenciados y que son: a) La suplencia de la demanda por insuficiente y b) La aclaración de una demanda -- obscura o vaga. La primera da a la Junta la facultad para reclamar a nombre del trabajador todas las prestaciones que deri ven de la acción intentada o procedente, al poder subsanar la demanda en el momento de admitirla; y la segunda que se concre

ta a la prevención de la demanda obscura o vaga, para lo cual deberá requerirse al actor en términos del artículo 873 de la Ley laboral que ya ha quedado transcrito.

a) El primer supuesto encierra a su vez dos posibilidades; la primera, es la facultad que tiene la Autoridad para reclamar todas las prestaciones derivadas de la acción intentada, lo cual es completamente legal y justo, ya que el trabajador al intentar su acción, obviamente basado en los hechos expuestos puede incurrir en una situación que es común y que consiste en no reclamar todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción que ejercita. Es importante dejar bien claro que la acción no es lo mismo que la prestación, ya que ésta es una consecuencia lógica del ejercicio de aquélla; es decir, la acción es el medio para reclamar una o varias - - prestaciones y lógico es suponer que sin acción no habrá prestación posible.

Lo anterior es una postura eminentemente paternalista del estado y que encuentra su justificación en el hecho de que nuestra Ley tiene un carácter predominantemente social encaminado a velar por los intereses de la clase más desprotegida (con los comentarios que en su oportunidad se hicieron en el apartado II de este capítulo).

En este caso, se trata sólo de completar los alcances de la acción que se intenta.

La segunda posibilidad que encierra esta primera situación que se comenta, no es tan clara como la anterior y su interpretación puede ocasionar una gran discusión para encontrar la verdadera intención del legislador que la creó.

El segundo párrafo del artículo que se comenta habla

de subsanar la demanda reclamando las prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente. Es claro que reclamar -- prestaciones derivadas de una acción intentada es completamente legal, pero este artículo habla también de una acción procedente que sin lugar a dudas y por la manera en que se encuentra redactado este artículo, no es intentada ya que de lo contrario la ley no hubiera hecho tal distinción.

La acción procedente deriva de los hechos expuestos pero no fue ejercitada por el actor, es en este momento cuando se inicia el problema, ya que definitivamente la autoridad no está plenamente legitimada para ejercitar por cuenta propia -- las acciones que a su juicio deriven de los hechos expuestos -- por el trabajador; hacerlo desvirtúa la naturaleza y el concepto de la acción, que se considera como un derecho autónomo, -- subjetivo, de orden público y de carácter eminentemente potestativo que se dirige al Estado para provocar la actividad jurisdiccional.

El precepto comentado es imperativo para la autoridad, pero deberá entenderse que facultarla para ejercitar acciones por cuenta propia es colocarla en una situación evidente de juez y parte, dejando en un completo estado de indefensión al demandado, puesto que al pronunciarse el laudo, la Junta, en caso de ejercitar cualquier acción a nombre del trabajador, se verá obligada a declarar procedentes las acciones por ella intentadas, para no incurrir en situaciones evidentemente contradictorias, rompiendo así con el principio de paridad procesal.

En torno a lo anterior, nuestro más alto tribunal -- confirmaba hasta antes de las reformas de 1980 nuestra postura y sus resoluciones se vieron iluminadas por los principios generales de justicia señalado al respecto:

DEMANDA LABORAL, DEFICIENCIAS DE LA. Las Juntas no pueden suplir la deficiencia de la demanda, por lo que si el trabajador actor no reclama su reinstalación por despido injustificado, aún en el caso de que esto quedare probado en el juicio, no puede condenarse a dicha reinstalación, ni tampoco al pago de salarios caídos por ser la acción pertinente a esta última prestación, consecuencia necesaria de la acción de reinstalación.

AMPARO DIRECTO 7661/66. ONESIMO GARCIA RUIZ - 19 DE ENERO DE 1968 UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. - PONENTE MARIA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO.

INFORME 1968 CUARTA SALA PAG. 29.

Al desconocer la Ley, en las reformas que se comentan estos principios, resultaría interesante cuestionar ¿Qué consecuencia traerá el hecho de que la Junta no complete la demanda del trabajador?, evidentemente no podrá condenar, ya que la sentencia de condena requiere por consiguiente y en forma necesaria del ejercicio de una acción de la misma naturaleza y en este caso ¿sería procedente el juicio de amparo por parte del trabajador? además, cabría preguntarnos ¿qué sucede en aquellos casos en que la Junta equivocadamente completa la demanda, ejercitando acciones improcedentes?. ¿Acaso puede suponerse tranquilamente que la Junta en su laudo va a declarar la improcedencia de una acción definitiva o complementaria, ejercitada por ella misma? para poder dar respuesta a estas cuestiones, es necesario dejar apuntado que, si la Autoridad no completa reclamando todas las acciones derivadas de la acción que intenta el trabajador, esto puede ser motivo del juicio de garantías, ya que no se está aplicando estrictamente la Ley, ya que la Autoridad no cumple con el mandato que se le encomienda y según el cual deberá completar el alcance de la acción intentada según el precepto analizado; sin embargo, si la Autoridad

ejercita acciones nuevas, es decir, procedentes a su juicio, - de la exposición de hechos que hace el trabajador sería muy peligroso ya que caería en situaciones anticonstitucionales al romper el principio de paridad procesal entre las partes.

b) El segundo supuesto que contempla el artículo que se comenta, no es menos importante, ya que desaparece desde el punto de vista pragmático, la excepción de obscuridad de la demanda, ante la obligación de la Junta de mandar aclarar la demanda del trabajador en los términos del artículo 873, situación ésta que también resulta inconclusa y vaga; toda vez que la ley no nos dice cuál sería la situación en caso que el trabajador a pesar de ser requerido para que aclare su demanda -- simplemente no lo haga, ¿Procedería en este caso la excepción de obscuridad?. O que ¿acaso procedería el desechamiento de la demanda?, no debemos olvidar que de conformidad con la doctrina procesal toda carga y deber procesal lleva aparejada la pérdida del derecho ante su incumplimiento y toda obligación lleva implícita una sanción ante su no acatamiento. Aclarando -- que la Junta no está facultada para aclarar por ella misma en el supuesto de obscuridad o de acciones contradictorias en la demanda del trabajador.

Independientemente de las consideraciones anteriores derivadas de la íntima relación que guardan los artículos 685 y 873, de la Ley, este último contiene una contradicción jurídica con la fracción II del Artículo 878 de las reformas que comentamos, toda vez que en forma por demás incomprensible se establece una carga procesal para la parte trabajadora, misma que debe de cumplirse dentro de un término de tres días, sin -- que su incumplimiento produzca consecuencia alguna, lo que provoca el establecimiento de una institución por demás vacía, -- burlada e intrascendente, máxime que el trabajador puede con -- toda tranquilidad esperarse hasta la Audiencia de demanda y --

excepciones para aclarar su demanda, lo que lógicamente sería más conveniente para sus intereses, pues con ello colocaría al patrón en un completo estado de indefensión, así pues la fracción II del artículo 878 dice: "La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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 subsanare 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".

La redacción de este párrafo nos plantea nuevas interrogantes ¿En caso de demanda obscura o irregular debe la autoridad requerir previamente a la radicación de la demanda? ¿Debe en el mismo supuesto la Autoridad radicar la demanda y en el mismo auto requerir al actor? ¿En qué casos procede la excepción de obscuridad en la demanda del trabajador? Creo, sin exagerar, que la Autoridad se encontrará tan confundida como la propia Ley en el momento de responder los anteriores cuestionamientos.

La fracción comentada corresponde en parte a la fracción IV del Artículo 753 de la Ley de 1970, pero con diferencias sustanciales que en la mayoría de los casos dejarán en total estado de indefensión a la parte demandada que casi siempre es la parte patronal. Como podemos observar, elimina la obligación para el actor de precisar los fundamentos prácticos y jurídicos, desapareciendo en consecuencia toda fundamentación jurídica para la procedencia de la excepción de INEPTO -- LIBELO, mejor conocida como de obscuridad de la demanda.

Asimismo, se elimina la obligación para el actor de

precisar el salario o las bases para fijarlo, lo que es considerado fundamental para la LITIS CONTESTATIO y en última instancia para el establecimiento de una condena. Pero lo más conflictivo de todo es, que desaparece la obligación para la autoridad de señalar una nueva fecha de audiencia, suspendiendo la que se lleva a cabo si el actor al exponer su demanda -- ejerce acciones nuevas distintas a las planteadas en un principio, esto es. muy grave en función de la concepción que tenemos del derecho adjetivo, quebrantando la paridad procesal y lesionando como lo veremos más adelante la garantía de audiencia entre otras. La ley anterior establecía que cuando el actor en su exposición ejercitara nuevas o distintas acciones de las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta debería señalar nueva fecha para la continuación de la audiencia de conciliación demanda y excepciones en la cual ya no se podría ejercitar por el actor nuevas o distintas acciones, lo anterior -- era congruente y explicable en función de la paridad procesal indispensable en el derecho adjetivo se pretendía no colocar en estado de indefensión a la parte contraria.

Pues bien, en el caso de la fracción II del artículo comentado, ya no existe lo preceptuado por la fracción IV de la antigua Ley de 70. Por el contrario, se establece que el actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola y como es claro que la Ley no distingue ni precisa respecto de estos términos, debemos entender que se pueden modificar tanto los hechos como las acciones, planteando distintas a las ejercitadas. Lo anterior se ha pretendido interpretar en el sentido de que la modificación no puede alterar la substancia ni llegar al extremo de interponer nuevas acciones lo cual, sólo queda en buenos deseos de interpretación, ya que lo cierto es que la Ley no nos deja otro margen de interpretación que el que hemos señalado con todas sus incongruencias y antijurisprudencias señaladas, porque la hipótesis señalada en la fracción IV del an

tiguo artículo 753 fue derogada por virtud de las reformas comentadas y aunque no hubiera sido así, no debemos pasar por alto el principio general de derecho que dice: "EL SILENCIO ABSOLUTO DE LA LEY IMPLICA LA NEGACION DEL DERECHO". Por lo que de haber querido el legislador la misma prerrogativa preceptuada en la Ley anterior, así lo hubiera hecho consignándola en forma expresa en los artículos reformados.

Así las cosas, es claro que la fracción II del artículo 878 que comentamos se vuelve más injusta, antijurídica y aberrante si tomamos en cuenta que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones es la misma que la de ofrecimiento y admisión de pruebas y si ya de por sí se lesionan gravemente los intereses de la parte demandada al dejarla en imposibilidad material y jurídica para contravenir los hechos, así como las nuevas y distintas acciones ejercitadas, cuanto más por lo que hace a las pruebas necesarias para contrarrestarlas.

Esta aberración propiciará en la práctica proceder indebidos y antijurídicos que al amparo de las reformas comentadas lucirán el manto de una legalidad que no poseen, provocando en la mayoría de los casos el estado de indefensión para la parte contraria, con lo cual se acarrearán un sinnúmero de violaciones a nuestras garantías individuales que no por participar en un procedimiento laboral y ser la parte demandada en el mismo, dejamos de poseer al amparo de nuestra Carta Magna.

B).-ASPECTOS CONSTITUCIONALES.

Continuando con la exposición del controvertido tema sobre la suplencia de la Demanda insuficiente, mismo que quedó debidamente planteado en el apartado anterior, es claro que ésta nos obliga a tomar en cuenta los aspectos constitucionales

del mismo y necesariamente hacer un análisis sobre las garantías constitucionales relacionadas.

El artículo Primero Constitucional establece que:

"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".

Estas garantías se encuentran consignadas en los primeros 28 artículos de la Constitución los cuales de manera expresa, determinan los hechos y los derechos que teóricamente se designan como derechos del hombre, inherentes a la persona y que desde la Revolución Francesa se denominaron Derechos Humanos, haciendo entre las garantías y estos derechos la distinción que el maestro LUIS BAZDRESCH, hace en su libro de las Garantías Constitucionales, en relación al artículo primero ya citado nos dice; "no debemos entender que los individuos tienen tales derechos meramente porque la propia Constitución se los otorga, pues véase que el precepto dice expresa y claramente que otorga garantías no derechos, las garantías son realmente una creación de la Constitución, en tanto que los derechos protegidos por esas garantías son los derechos del hombre, que no provienen de ley alguna sino directamente de la calidad y de los atributos naturales del ser humano; esto es, hay que distinguir entre derechos humanos, que en términos generales son facultades de actuar o disfrutar y garantías que son los compromisos del estado de respetar la existencia y el ejercicio de esos derechos. 23/

En este orden de ideas y una vez que se ha hecho la distinción anterior, retomemos nuestro controvertido tema enfocado a su aspecto constitucional y analicemos cuáles son las garantías trastocadas con las reformas que se comentan:

El artículo 685 de la LFT es una novedad de grave -- trascendencia, ya que lesiona las garantías de igualdad y de -- seguridad jurídica establecidas en la parte Dogmática de nuestra Carta Magna, al preceptuar en su párrafo 2o. que:

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intendada o procedente, -- conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda subsanará ésta, lo anterior -- sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se -- proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta -- Ley."

La discriminación que se hace a la parte patronal -- con respecto al trabajador, lesiona la garantía de igualdad -- consagrada en los artículos 1o. y 17o. segundo párrafo Constitucional.

De su lectura se desprende que cuando la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685 establece la facultad para las Juntas de Conciliación, de subsanar y por consiguiente corregir la demanda de la parte trabajadora, ejercitando, con todas las consecuencias que esto implica, las acciones que a su juicio derivan de los hechos expuestos por el trabajador sin observar la misma regla para la contestación formulada por la -- parte patronal, es evidente que rompe con la garantía de igualdad en perjuicio de los patrones, y ésto a su vez es contrario a los artículos 1o. y 17o. de nuestra Carta Magna, en virtud -- de que siendo la igualdad la garantía consagrada por dichos -- preceptos, no puede ni debe suspenderse sino en los casos que la propia Constitución contempla, con lo que la Autoridad se -- convierte en Juez y parte al mismo tiempo, siendo ilógico que la misma al dictar su resolución declare improcedente las acciones hechas valer por ella misma, sustituyendo en su ejerci

cio al actor y actuando con parcialidad en favor de ésta.

Por lo que se refiere a la garantía de Seguridad Jurídica, se reitera la violación al artículo 17 de nuestra Constitución.

El segundo párrafo de dicho precepto constitucional establece:

"Toda persona tiene derecho a que se le administre -- justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla -- en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito quedando en consecuencia, prohibidas las costas -- judiciales".

En el precepto anterior, existe para el tribunal la -- obligación jurisdiccional de juzgar emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial; es decir, que en su actuación no tendrá para ninguna de las partes que intervienen en el proceso consideración alguna que la ponga en clara ventaja -- sobre la otra parte, debiendo limitarse a la aplicación de la -- Ley sustantiva, que por la naturaleza social que ya posee, contiene disposiciones que de algún modo tutelan los derechos de -- la clase trabajadora que serán aplicables observando las disposiciones de carácter adjetivo que serán el instrumento para --- ello.

Es por lo anterior que el artículo 685 de la Ley, al facultad y de algún modo tratar de legitimar la actuación de -- las juntas, está desviándolas de su finalidad principal que es la de juzgar, convirtiéndolas en jueces y parte al mismo tiempo y desconociendo los principios generales de la actividad jurisdiccional que desempeñan.

El artículo 873 de la Ley Laboral merece ser comentado al igual que el anterior.

Dicho artículo establece en su segundo párrafo lo siguiente:

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

Como podemos observar, esta parte del artículo 873 de la Ley, es complementaria de la segunda parte del artículo 685 que ya hemos analizado.

En el artículo 685 se trata de una facultad de la Junta para integrar una demanda insuficiente; es decir incompleta, en la que el trabajador no ejercita las acciones que de acuerdo con la Ley derivan de los hechos expuestos. El artículo que -- ahora nos ocupa se refiere a una irregularidad de forma o que -- haga imposible la fijación adecuada de la litis por lo que se complementa con el anterior, los cuales hacen un frente común -- que como ya se dejó asentado en el apartado anterior al hablar del planteamiento del problema, acaban con la excepción de obscuridad en la demanda, ya que las Juntas subsanarán cualquier -- deficiencia que presente el escrito inicial de la parte actora o sea el trabajador.

Respecto a lo anterior, hubo un primer criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según el cual debía ser absuelto el patrón, de una reclamación hecha por un trabajador, cuando éste no señalase el salario que devengaba, así la Corte se pronunció por la imposibilidad de condenar al patrón cuando

la parte trabajadora no señalaba la base para pronunciar una condena. Posteriormente este criterio cambió para orientarse a una condena limitada al salario mínimo vigente en la zona económica correspondiente, considerando sin equivocarse que na die puede ganar una cantidad inferior al salario mínimo.

Pues bien, a partir de las reformas, no se dará el ca so de condenas limitadas, ya que la Junta al advertir esta -- irregularidad prevendrá al trabajador para que haga la aclaración que corresponda.

Por lo que respecta a las acciones contradictorias se sustentó el criterio de que era imposible condenar a un patrón en este caso.

Así por ejemplo, si el trabajador ejercitaba al mismo tiempo la reinstalación y el pago de la indemnización constit cional, el patrón debía ser absuelto, ya que no podía ser condenado a indemnizar y reinstalar al mismo tiempo, ya que el -- ejercicio de una acción excluye a la otra.

Posteriormente se atenuó el rigor de este criterio a que la Junta resolviera congruentemente y de acuerdo con la -- conducta procesal observada durante la secuela del Juicio.

Es evidente que lo anterior también desaparecerá, ya que las reformas de 1980 específicamente en base al artículo - 873 de la Ley, la Junta al notar que el trabajador está ejerci tanto acciones contradictorias se lo hará notar previniéndole para que aclare la acción que ejercita.

Como podemos observar, este artículo viola las garantías de Igualdad y Seguridad Jurídica, al señalar al trabaja-- dor, los defectos y contradicciones de su escrito, sin obser--

var la misma regla para el demandado. El maestro NESTOR DE -- BUEN L., en sus comentarios a las reformas de 1980, mismas que se contienen en su libro LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL, nos dice lo siguiente en relación a la igualdad:

"En realidad yo estoy de acuerdo en que es difícil -- manejar en un plano de igualdad procesal a quienes social y -- económicamente son desiguales. A mí me parece que uno de los propósitos de ese concepto, tan socorrido, de la justicia social que ciertamente presupone la desigualdad de los hombres, es intentar mediante el apoyo institucional del Estado a la -- parte más débil, que se produzca algo parecido al equilibrio.

Lo inquietante es que la desigualdad procesal es de las cuestiones que pueden llegar a generar más encono. Si en algo parecen estar de acuerdo los filósofos del derecho es en concebir a la Justicia como un valor que se produce en la -- igualdad de trato según lo ha dicho GUSTAVO RADBRUCH. Plan- -- tear como punto de partida la desigualdad parece entonces atrí buir a los órganos de impartir justicia precisamente la fun- -- ción contraria.

En alguna medida yo he sostenido en otros trabajos -- que la justicia social es la suprema injusticia, por cuanto -- presupone la desigualdad y actúa en función de ella. Tal vez se podría pensar que la vieja idea de justicia es un valor su- -- perado por cuanto correspondería a la hipótesis burguesa, tan desbordada por la amarga realidad de que todos los hombres son iguales ante la Ley. Lo real es que no lo son pero también es una pretensión indeclinable que deben de tener las mismas opor- -- tunidades para disfrutar de una vida digna.

Es obvio que la Ley ejerce una adecuada función so- -- cial al romper con el viejo principio procesal de la igualdad.

Esto será válido a condición de que no se desconozca que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por mandato constitucional, sólo deben juzgar y no colaborar con una de las partes. Lo in congruente es que la Exposición de Motivos diga lo contrario y señale como principio a seguir el que la propia ley desconoce". 24/

Sin lugar a dudas las palabras transcritas, aunadas al comentario ya hecho en líneas anteriores al referirnos al artículo 685 y hablar sobre la igualdad, nos dan una visión clara de la violación constitucional que acarrea el precepto comentado.

Por otro lado, la aplicación del artículo en estudio, mismo que faculta a la Junta para prevenir al trabajador en caso de que notare alguna irregularidad en su escrito inicial de demanda señalándole los defectos y omisiones de dicho escrito para que los corrija en un término de 3 días y hasta antes de ratificarlo, lesiona gravemente la garantía de Seguridad Jurídica, que al decir del maestro LUIS BAZDRESCH "protege esencialmente la dignidad humana y el respeto de los derechos personales, patrimoniales y cívicos de los particulares en sus relaciones con la Autoridad, como compendio o resumen de las principales garantías específicas ya examinadas, e incluye un conjunto bastante extenso de prevenciones constitucionales que tienden a producir en los individuos la confianza de que en sus relaciones con los órganos gubernativos, éstos no procederán arbitraria ni caprichosamente, sino de acuerdo con las reglas establecidas en la Ley como normas de ejercicio de las facultades de los propios órganos, los cuales necesitan estar creados en una disposición legislativa y sus atribuciones necesitan a su vez estar definidas en textos legales o reglamentarios expresos". 25/

Así pues, al darse a la Autoridad la facultad para señalar al actor los errores y omisiones que su escrito de demanda presenta a fin de que éste corrija y altere tanto los hechos como las acciones de su escrito de demanda, se deja al demandado en un total estado de indefensión, ya que si tomamos en cuenta el hecho ya apuntado en el apartado anterior y en el cual mencionamos que la audiencia de conciliación es la misma que la de ofrecimiento y admisión de pruebas, es de imaginarse la sorpresa del demandado al darse cuenta en la etapa de demanda y excepciones que la demanda entablada en su contra es otra distinta de la que le fue entregada al momento de ser emplazado a juicio, además de que tendrá que contestarla en ese acto quizá sin tener a su alcance los elementos necesarios para ello, deberá ofrecer pruebas, lo que a mi entender provoca una gran inestabilidad del Orden Jurídico y con ello la lesión de la Garantía de Seguridad Jurídica, necesaria en todo sistema de Derecho.

Por si fuera poco lo anterior, el artículo 878 en su fracción segunda nos dice:

"la etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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 subsanare 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".

Como ya se comentó con anterioridad, este precepto está íntimamente relacionado con los artículos 685 y 783 de la Ley, y en mi opinión, es la última oportunidad que da la Auto-

ridad para que el trabajador corrija su demanda o la aclare, - esto sin perjuicio de que la propia Autoridad lo haga en su lugar, con lo cual se viola flagrantemente las garantías de -- igualdad, así como la de Seguridad Jurídica ya comentadas y -- que por la íntima relación que guarda con los preceptos ya analizados son reproducidos aquí los mismos comentarios.

Expuesto lo anterior, es muy importante señalar que debe entenderse a la Suplencia de la Demanda Insuficiente como una idea configurada por los artículos 685, 873 y 878 fracc. - II de la L.F.T., mismos que vinculados en esencia por ese espíritu protector para los trabajadores, se enarbolan como un todo uniforme en favor de éstos, por lo que su estudio constitucional deberá concluirse como un todo, en donde las garantías constitucionales violadas son por consiguiente, básicamente -- las mismas.

C).-CONSIDERACIONES PERSONALES EN RELACION AL TEMA

A continuación expongo una serie de consideraciones que seguramente algunos encontrarán como discutibles, esto es bastante lógico, ya que el objeto principal del presente estudio es sin lugar a dudas una de las figuras jurídicas más polémicas de nuestros tiempos por lo que, cualquier interpretación que se pretenda dar a la ley que la contempla y en este caso a los artículos 685, 873 y 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, podrá ser tema de debate durante largas horas.

Así pues, podemos afirmar que los artículos citados configuran una idea jurídica muy sui géneris, misma que en -- esencia se tomó de nuestro Juicio de Amparo, donde la misma se encuentra consolidada como una verdadera institución en favor de la clase trabajadora; es evidente que al promulgarse la re-

forma en estudio y en aras de conseguir esa tan anhelada justicia social, no se tomó en cuenta el efecto que esto pudo tener en un sistema de derecho como el nuestro, basado por disposición constitucional en la legalidad de todos los actos que se ejecuten al amparo de la misma y de las leyes emanadas de ésta.

Son en esencia los tres preceptos citados el tema -- central de estas consideraciones; sin embargo, es de llamar la atención todo el artículo que entró en vigor el 1o. de mayo de 1980, mismo que quedó esbosado en el inciso B) de la fracción III de este capítulo, donde se habló de las características generales de las reformas que se comentan y donde pudimos darnos cuenta de los artículos que componen dichas reformas y que -- bien podría cada precepto por separado ser tema de un trabajo independiente.

Este articulado encuentra su justificación de ser en la Exposición de Motivos dada por el legislador, donde se hace referencia a dos nuevos principios procesales que son: "La libre apreciación de las pruebas y la igualdad de las partes en el proceso", con lo cual se buscó definir de una vez y para -- siempre al derecho procesal del trabajo como un derecho social de clase, sin darse cuenta que el derecho laboral siempre ha -- estado inspirado por esta idea, y para comprobarlo basta leer la parte sustantiva de la Ley, donde se contemplan y tutelan -- los derechos de la clase trabajadora, cuidando siempre de no -- lesionarlos y cumpliendo con el mandato constitucional encomen -- dado, con lo cual yo estoy absolutamente de acuerdo porque es precisamente esta parte de la ley la que tiene encomendada esa función como finalidad suprema, que llevará como es lógico su -- poner, a conseguir la justicia social, sin embargo, no puede -- suceder lo mismo con la parte adjetiva de la Ley, ya que una -- vez que los derechos de los trabajadores se encuentran plasma -- dos y tutelados al amparo de la propia Constitución, es injus --

to pensar que las normas del procedimiento aplicable también -deban estar encaminadas a tutelar el proceder en juicio de la parte trabajadora, por considerarla la más débil; ésto no sólo es injusto, sino que es alarmante el que en el procedimiento se incluyan determinadas normas que pongan en clara ventaja a una de las partes que contienden en el mismo bajo el pretexto de -tutelar lo que ya está tutelado y aludiendo a desigualdades de índole económico, lo cual en nuestros días y dado el enorme poderío que han adquirido los sindicatos, sólo queda en meros argumentos sin bases sólidas.

A propósito de la igualdad de las partes en el proce-
so y retomando el tema central de estos comentarios, se inclu-
yó en estas reformas la Suplencia de la Demanda Insuficiente,
que inspirada como ya se mencionó en nuestro Juicio de Garan-
tías, busco emularlo sin tomar en cuenta que entre ambas existe
un elemento distintivo que a mi parecer encuadra dentro del
marco de legalidad la Suplencia de la Queja en el Amparo, no -
sucediendo lo mismo con la Suplencia de la Demanda Insuficien-
te en el juicio ordinario, este elemento del que hablamos es -
justamente, el momento en que se subsanan las deficiencias tan-
to de la Queja como de la Demanda Ordinaria, ya que mientras -
en la primera esta facultad de subsanar por parte de la Autori-
dad Juzgadora se lleva a cabo en el momento mismo de dictar su
fallo en el que tomará los elementos que le proporciona el pro-
pio quejoso para, subsanando sus errores y supliendo sus defi-
ciencias, pueda de la mejor manera combatir el acto de autori-
dad y no quede en clara desventaja con relación al 3o. perjudi-
cado que por ende es la parte patronal, sacando el mayor prove-
cho en beneficio de la parte trabajadora con lo cual se cumple
con esa misión tan importante de la justicia social que se le
ha encomendado por la propia Constitución y obrando dentro del
ámbito de legalidad que esta tutela. Ya que en palabras del -
maestro JUVENTINO V. CASTRO "Que la Queja resulte deficiente,

es diferente a que la Queja no exista y se supla". 26/

Por si quedaren dudas de lo anterior, la Corte ha reafirmado ese espíritu de justicia pura al establecerse en relación a la Suplencia de la Queja que:

DEMANDA DE TRABAJO, NO SE PUEDE SUPLIR LA DEFICIENCIA DE LA. Si bien es verdad que la cuarta Sala de la Suprema Corte con apoyo en los artículos 107 Constitucional, fracción II y 76 de la Ley de Amparo, tiene facultades para suplir la deficiencia de la Queja, también lo es que no puede suplir la deficiencia de la demanda del trabajo.

AMPARO DIRECTO 7813/62. SEVERIANO FELIX. 3 DE MAYO DE 1963. 5 VOTOS PONENTE PEDRO GUERRERO MARTINEZ.

Cabe hacer mención que por tratarse de una tesis emitida en 1963 aún se hacía referencia al artículo 76 de la Ley de Amparo, mismo que preceptuaba la Suplencia de la Queja tratándose de la parte obrera, lo que ahora se encuentra plasmado en el artículo 76 Bis de dicho ordenamiento; sin embargo, lo importante no es esto, sino es darnos cuenta de ese hondo concepto de legalidad que ha caracterizado siempre a nuestros más altos tribunales, ya que en efecto, jamás se consideró justo - suplir la deficiencia de la demanda originalmente interpuesta, ya que entonces lo que se estaría supliendo sería la propia voluntad del actor, llámese trabajador.

Ahora bien, el elemento distintivo al que nos hemos referido en las líneas anteriores, varía en el caso de la Suplencia de la Demanda Deficiente, ya que aquí las deficiencias se suplirán justamente en el momento de admitir la demanda y - hasta antes de ratificarse la misma, lo cual pondrá en clara -

ventaja al trabajador al momento de ser fijada la litis, con todas las consecuencias que esto implica ya que, en relación con lo expresado en el párrafo anterior, no es lo mismo suplir al momento de dictar Sentencia de Amparo que suplir al iniciar el juicio ordinario, ya que mientras la primera situación se encuadra dentro de la más pura concepción del derecho social, la segunda al suplirse desde el primer momento por un imperativo de ley e incluso antes de que quede debidamente fijada la litis, entraña la violación de un ordenamiento jurídico supremo que ha tenido desde siempre como propósito fundamental el advenimiento de un orden jurídico que permita el desarrollo de nuestra nación dentro de un marco de legalidad absoluta, inquebrantable y por encima de todo aquello que no se ajuste a la propia Constitución.

Parece una ironía el hecho de que justamente el precepto que reafirma el principio relativo a que el impulso procesal corresponde a las partes que contienden en un juicio - - (Art. 685 de la L.F.T.), sólo unas líneas más abajo rompa totalmente con el mismo, en busca de tan resonada justicia social derivada de un mandato constitucional que sólo queda desvirtuado a lo largo de la ley creada.

Al margen de todas las situaciones anteriores y con la finalidad de abarcar todos los ámbitos que pudiera tener el tema en estudio, cabe mencionar que en la Exposición de Motivos de las Reformas de 1980 se habla, al tratar del malogrado principio de igualdad en el proceso y tratando de justificar la inclusión de la Suplencia de la Demanda, de las causas que dieron origen a la misma, resaltando por su importancia el siguiente párrafo:

"La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del artículo

do propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si - al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso de - manera particular subsanando en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien, la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse".

Si leemos detenidamente el párrafo anterior, podremos descubrir en mi opinión, la verdadera intención del legislador al crear la Suplencia de la Demanda Insuficiente, donde se establece que ésta procederá cuando se incurriese en alguna falla "técnica", de donde se desprende que la intención del legislador fue buena al implantar la reforma comentada; sin embargo, el texto de la Ley no refleja tan bello sentido, ya que las deficiencias que la Autoridad puede convalidar al amparo de la misma, no son ni con mucho, fallas que pudiéramos calificar como técnicas; por lo que si bien la intención fue clara, debió haberse plasmado con esa misma claridad, ya que de lo -- que justamente adoleció el articulado en estudio, fue precisamente de esa técnica, con lo cual nuestro más alto tribunal -- tendrá mucho por hacer.

Por último, es necesario aclarar, que yo no veo con malos ojos el hecho de tratar de socializar el derecho en función del bienestar de la mayoría; sin embargo, el camino elegido no fue el más adecuado, lo cual ya se ha comentado ampliamente a lo largo del presente estudio, dándose por descontado que la intención del legislador fue buena; esto debió haberse hecho por otros medios, evitando chocar con una estructura le-

gal ya consolidada. Coincidiendo con el pensamiento del maestro Néstor De Buen, esto pudo haberse hecho ampliando las facultades de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, organismo previsto por la Ley y que podría ser el encargado de supervisar la función jurisdiccional y la protección de los débiles socialmente hablando, desempeñando una función parecida a la que ejerce el Ministerio Público en materia civil.

- 17/ PINA, RAFAEL DE. Ob. Cit. Nota 11, p. 35
- 18/ IBIDEM, p. 36.
- 19/ CASTRO JUVENTINO V. La Suplencia de la -
Queja Deficiente en el Juicio de Amparo
Ed. Jus 1953, p. 60.
- 20/ BURGOA, IGNACIO. El Juicio de Amparo, --
Sexta Edición, p. 302.
- 21/ HERNANDEZ A. OCTAVIO. Curso de Amparo, -
Instituciones Fundamentales, Ed. Porrúa,
S.A., México, 1983, p. 95.
- 22/ TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho -
Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A.,
México 1982, p. 425 y s.s.
- 23/ BAZDRESCH LUIS. Garantías Constituciona
les, Curso Introdutorio; 2a. Edición,
Editorial Trillas, México 1983, p. 12.

24/ BUEN L. NESTOR DE. La Reforma del Proceso Laboral, 1ª. Edición, Editorial - Porrúa, S.A., México 1983, p. 37 y s.

25/ BAZDRESCH LUIS. Ob. Cit. Nota 23, -- p. 158.

26/ CASTRO JUVENTINO V. Ob. Cit., Nota 19, p. 66.

Derivadas de las anteriores consideraciones, a continuación presento las siguientes:

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

1o. La Suplencia de la Demanda Insuficiente prevista en la Ley Federal del Trabajo, fue tomada en esencia del Juicio de Amparo, donde se consolidó como una verdadera institución en beneficio de la comunidad social.

2o. El proceso laboral no debe ni puede apartarse de su esencia jurisdiccional, aunque las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, sean consideradas autoridades administrativas desde el punto de vista formal.

3o. Cuando las Juntas reciban una demanda oscura o irregular, están obligadas a solicitar su aclaración antes de radicarla; y si ésto no es hecho en tres días, estarán obligadas a desecharla.

4o. La demanda del trabajador podrá ampliarse única y exclusivamente por lo que respecta a la acción o acciones ejercitadas originalmente, sin cambiar nunca los hechos.

5o. El trabajador puede ampliar los hechos constitutivos de su demanda, precisando sobre los puntos que considere pertinentes, pero jamás podrá variarlos en perjuicio de la demandada.

6o. La excepción de obscuridad de la demanda es procedente, siempre que el trabajador en su demanda no señale en relación a los hechos expuestos, circunstancias de modo, tiempo y lugar, mismas que hacen imposible la defensa del demandado.

7o. Las Juntas carecen de legitimación para interponer por cuenta propia y en nombre del actor, acción alguna que no sea intentada por éste.

8o. Las Juntas están plenamente legitimadas para reclamar en nombre del trabajador todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley, deriven de las acciones interpuestas por éstos.

9o. Si la Junta no reclama todas las prestaciones -- que de acuerdo con la Ley derivan de la acción ejercitada por el trabajador, éste puede interponer el Juicio de Garantías para reclamar tal violación.

10o. La Junta que ejercite cualquier acción que no sea producto de la voluntad del trabajador, estará actuando como juez y parte en el procedimiento.

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

ALVAREZ DEL CASTILLO,
ENRIQUE

REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL --
TRABAJO EN 1979, U.N.A.M., Méxi-
co, 1980.

BAZDRESCH, LUIS

GARANTIAS CONSTITUCIONALES CURSO
INTRODUCTORIO, Ed. Trillas, 2a.
Edición, México, 1983.

BUEN L., NESTOR DE

LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL,
Ed. Porrúa, 1a. Edición, México,
1983.

BURGOA, IGNACIO:

EL JUICIO DE AMPARO, Ed. Porrúa,
6a. Edición.

CALAMANDREI

INSTITUCIONES DE DERECHO PROCE--
SAL CIVIL. Trad. de Sentis Melen-
do T.

CARPIZO, JORGE

LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917
U.N.A.M., 1983.

CASTRO, JUVENTINO V.

LA SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIEN-
TE EN EL JUICIO DE AMPARO, Ed. -
Jus, 1953.

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ed. Teocalli, México 1988.
- CUEVA, MARIO DE LA EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL -- TRABAJO, Tomo I, Ed. Porrúa, S.A. 1984.
- FIX-ZAMUDIO, HECTOR DERECHO PROCESAL EN EL DERECHO. México, U.N.A.M., Colección "Las Humanidades en el Siglo XX", - - 1975.
- HERNANDEZ A. OCTAVIO CURSO DE AMPARO. Instituciones - Fundamentales, Ed. Porrúa, S.A., 2a. Edición, México, 1983.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editores Mexicanos Unidos, S.A., México, 1986 y 1988.
- MUÑOZ RAMON, ROBERTO DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, S.A., 1976.
- NUEVA LEGISLACION DE AMPARO REFORMADA, Ed. Porrúa, S.A., México, 1986 y 1988.
- PINA, RAFAEL DE DICCIONARIO DE DERECHO, Ed. Porrúa, S.A., 10a. Edición, México, 1981.

PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. --
Textos Universitarios, S.A., Mé-
xico, 1975.

TRUEBA URBINA, ALBERTO

NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABA-
JO, Ed. Porrúa, S.A., 6a. Edi- -
ción, México, 1982.

ZAMORA, ALCALA

PROCEDIMIENTO AUTO-COMP Y AUTO -
DEFENSA, Universidad (Conferen-
cias).