

881209

3
29

UNIVERSIDAD ANAHUAC

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



UNIVERSIDAD ANAHUAC

VINCE IN BONO MALUM

**“LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA
DEFICIENTE EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO”**

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
DIEGO GARCIA LOZANO MADRAZO

DIRECTOR DE TESIS:
LIC. JORGE RICHAUD MARTINEZ

MEXICO, D. F.

1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 está 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.

A MIS PADRES:

JORGE GARCIA LOZANO ROMERO

MARGARITA MADRAZO DE GARCIA LOZANO

*Por su apoyo y estímulo constante
que me brindaron a lo largo
de mi formación como hombre
y profesionalista.*

A MIS HERMANOS:

MARIA ESTHER

JORGE

BRUNO

MARIA ISABEL

Por formar parte de mi vida.

Un agradecimiento muy especial a:

LIC. JORGE RICHAUD MARTINEZ

*Por su empeño y acertada
dirección en la elaboración
de la presente Tesis.*

A LOS JURISTAS:

LIC. ANTONIO DIEZ DE BONILLA Y ALTAMIRANO

LIC. ALEJANDRO CANSINO ROMAY

Por sus consejos y valiosa ayuda.

**"LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA
DEFICIENTE EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO"**

INDICE

INDICE

Página

INTRODUCCION

CAPITULO I. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1	Concepto	8
1.2	Naturaleza jurídica	10
1.3	Principios normativos del Derecho Procesal del Trabajo	15
1.3.1	Principio Dispositivo	15
1.3.2	Principio de informalidad y sencillez en el proceso	18
1.3.3	Principio de concentración	19
1.3.4	Principio de publicidad	20
1.3.5	Principio de inmediatez o inmediación en el proceso	21
1.3.6	Principio de oralidad	23
1.3.7	Principio de gratuidad	27
1.3.8	Principio de suplencia de la demanda	29
1.3.9	Principio de igualdad o paridad procesal	29
1.3.10	Principio de igualdad en la prueba	30

CAPITULO II. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS A LAS REFORMAS

DE 1970 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.1	Exposición de motivos del Poder Ejecutivo Federal para reformar la Ley Federal del Trabajo	34
2.2	Dictamen de la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la H. Cámara de Diputados	37
2.3	Dictamen de las Comisiones Unidas del Trabajo, Primera y Estudios Legislativos, Segunda Sección, del H. Senado de la República	39

CAPITULO III. LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA

DEFICIENTE EN LA LEY FEDERAL

DEL TRABAJO

3.1	Concepto de suplencia de la demanda	41
3.2	Procedencia de la suplencia	43
3.3	Análisis de los preceptos correlativos	50
3.4	Diversos criterios doctrinarios	55
3.5	Criterios jurisprudenciales	60
3.6	Suplencia de la queja deficiente en el Amparo Laboral	69
3.7	Apreciación y crítica personal	77

CAPITULO IV. DERECHO COMPARADO

4.1	Argentina	80
4.2	España	83
CONCLUSIONES		85
BIBLIOGRAFIA		91

INTRODUCCION

INTRODUCCION

La naturaleza del hombre, sus propios instintos, y principalmente, sus limitaciones de carácter personal, hacen evidente que éste necesite de la vida social como condición necesaria de su conservación y cumplimiento de fines intelectivos y morales.

El hombre nunca ha vivido aislado de los demás hombres. La vida en comunidad siempre se le ha impuesto, siendo la sociedad la condición necesaria y natural para que aquél realice su propio destino.

Lo anterior nos indica cómo los individuos, para la realización de sus propios fines, establecen entre ellos una serie de vínculos necesarios para una convivencia natural, surgiendo en esta forma el Derecho, como un elemento que procura la paz y armonía sociales.

Así, el Derecho es la norma de convivencia por excelencia.

Si consideramos que el Derecho debe ser dinámico, es decir, que el mismo se vaya modificando de acuerdo a las necesidades que surjan en una sociedad en un momento determinado, debemos, de igual manera, considerar que la existencia de algunas figuras jurídicas en la actualidad no

tienen razón de ser, pero que quizá la tuvieron en un momento determinado.

Tal es el caso de la figura jurídica denominada "Suplencia de la demanda deficiente", que surgió por primera vez en la exposición de motivos elaborada por el Poder Ejecutivo Federal en el año de 1980, y en la que se consideraron para su creación, entre otros elementos, la necesidad de alcanzar la justicia, no únicamente mediante la aplicación de normas jurídicas, sino que ello se hiciera con justicia, incluyéndose para ello hipótesis normativas tendientes a conservar la equidad jurídica de las partes en el proceso.

Los motivos considerados por el Poder Ejecutivo Federal para la creación de hipótesis normativas, como la que nos ocupa, han dejado de tener validez, si consideramos el hecho de que actualmente la parte trabajadora ya no se encuentra en una situación de desamparo legal, en virtud de que se han creado dependencias públicas que, de manera gratuita, ofrecen a los trabajadores asesoría y asistencia jurídica, sin considerar que en la mayoría de los casos, los mismos pertenecen a organizaciones sindicales que pugnan por la defensa de los intereses de sus agremiados.

Es necesario reconocer que, ciertamente, el Derecho laboral, desde su fundamento constitucional, hasta sus

disposiciones especiales, tiene un noble fin de protección a la dignidad de los trabajadores; no obstante, es necesario, dentro del estudio de la materia, hacer notar que en determinadas ocasiones, el proteccionismo social de nuestra Ley laboral, lesiona los intereses de la clase patronal que, obviamente, también pertenece a la sociedad y, porque no mencionarlo, puede encontrarse desprotegido ante ciertas situaciones de hecho y de derecho que, desafortunadamente, se presentan con frecuencia en la praxis, vulnerando los principios de equidad y de justicia característicos de la ciencia jurídica.

Una de estas irregularidades es, a toda vista, la suplencia de la demanda deficiente, mencionada con antelación, regulada fundamentalmente por el numeral 685 de la Ley Federal del Trabajo.

El subsanamiento de la demanda deficiente del trabajador, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, establecido obligatoriamente, vulnera el principio de paridad procesal, afectando en el propio juicio los intereses de la parte patronal que, al decir verdad, se encuentra en pleno derecho de exigir condiciones de igualdad en el transcurso del proceso, no obstante para ello el carácter social de la Ley que nos ocupa: Los principios fundamentales del derecho deben ser, en todo momento, respetados tanto por el

Legislador como por los órganos impartidores de justicia en la materia.

En tal figura se centra y delimita el tema de la tesis; se propone, como se analizará más adelante, que sea un organismo totalmente independiente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el que por ministerio de ley asesore y represente a los trabajadores - en caso de que éstos no estén representados por Licenciado en Derecho - ante las diversas autoridades del trabajo, implantándose en este sentido, la directriz del Derecho Procesal Común, es decir, la sustitución de esta figura por los elementos fundamentales de la Teoría General del Proceso, en pos de que se alcance un verdadero respeto al principio de paridad procesal.

A través de ello, puede coadyuvarse a que nuestro Derecho Laboral sea verdaderamente un Derecho Social que proteja, de modo equitativo, los intereses del grueso de la comunidad.

CAPITULO I

CAPITULO I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1 CONCEPTOS

El Derecho Procesal del trabajo es, objetivamente, una norma. Como manifestación del derecho positivo, el derecho procesal del trabajo "es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso"; en tanto que otra definición es "la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos". (1)

También se afirma que el Derecho Procesal del Trabajo es el "conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales" (2). Un concepto político de esta definición dice que "El derecho procesal del trabajo es todo aquél elaborado con el propósito de impedir que el litigante

(1) De Pina, Rafael. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo", Botas, México, 1952, p. 8.

(2) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Editorial del Autor, México, 1971, p. 74.

económicamente más poderoso pueda dañar o retardar los fines de la justicia.(3)

El Derecho Procesal del trabajo pertenece al derecho público, porque estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos.(4)

Se dice que es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales.

En una concepción meramente técnica, el derecho procesal del trabajo "es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia de trabajo"(5).

-
- (3) De Buen, Néstor de. "Derecho Procesal del Trabajo", Porrúa, México, 1991, p. 37.
- (4) Salinas Suárez del Real, Mario. "Práctica Laboral Forense", Cárdenas, México, 1980, p. 4.
- (5) Ross Gámez, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial del Autor, México, 1978, p. 20

Resumiendo, el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.

1.2 NATURALEZA JURIDICA

La alternativa, con respecto al derecho procesal del trabajo es, si se le debe considerar como rama del derecho público, en atención a que está destinado, precisamente, a regular una función pública, es decir, la función jurisdiccional.⁽⁶⁾ O bien, si se le debe encuadrar en el derecho social.

Realmente, tiene carácter publicista, porque regula una función típicamente estatal y definidora de la democracia, como es la función jurisdiccional; aunque también tiene condición social, pues ahora los tribunales de trabajo en México ejercen una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus demandas y los libere, por regla general, de las cargas de prueba incómodas, sin perjuicio de la esfera de derechos del patrón, a efecto de que su carácter social sea verdaderamente imparcial.

(6) Idem

Esta condición social del Derecho Procesal del Trabajo constituye una cualidad esencial. Antes de la Reforma del 10. de mayo de 1980, difícilmente se podría sostener la tesis de que el Derecho Procesal laboral pertenecía al derecho social. Hoy nadie podría negarlo.

El carácter imperativo del Derecho Procesal del Trabajo le viene por dos razones: En primer término, porque ésa es una cualidad necesaria del Derecho Procesal; en segundo lugar, porque la esencia de la legislación social es también imperativa.

Como resultado de esa cualidad, las normas del Derecho Procesal son irrenunciables. Sin embargo, ello no altera el principio dispositivo que lo ilumina, y a virtud del cual, el ejercicio de las acciones laborales depende exclusivamente de la decisión del propio interesado.

La autonomía del Derecho Procesal del Trabajo puede predicarse en dos vías diferentes: En primer término, del derecho sustantivo; en segundo lugar, del Derecho Procesal en general. Con respecto al derecho del trabajo, no se trata de un derecho instrumental al servicio de cada disciplina jurídica, sino de un derecho con objeto propio, que consiste en la

satisfacción de pretensiones.⁽⁷⁾ Esta finalidad se cumple, no por la obtención de una resolución favorable, sino por el hecho de que el juez intervenga resolviendo la controversia.

El problema de la autonomía respecto del Derecho Procesal en general es tema mucho más complejo.

Dícese que sólo existe una autonomía académica que deriva de la inclusión del Derecho Procesal del Trabajo en los planes universitarios. Sin embargo, estima que esto vale sólo como método "adecuado y eficaz en la enseñanza de esta porción del derecho, pero sin que ello signifique el reconocimiento de la posibilidad de la construcción de una ciencia del derecho procesal laboral independiente de la ciencia del Derecho Procesal Civil, ni la posibilidad de la existencia de una legislación procesal del trabajo, cuyos principios informativos sean, en lo esencial, diferentes a los de la legislación procesal civil".⁽⁸⁾

En el campo contrario, se señala que "el derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus

(7) De Buen, Néstor, Op. cit., p. 40.

(8) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", 1971, pp. 25 y 28-29.

instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación con las mismas".⁽⁹⁾ Tiene como función trascendental impartir justicia social, en cuya práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la parte obrera en el proceso, haciendo efectiva la norma sustancial laboral en los procesos jurídicos. Debe invocarse la autonomía del derecho procesal del trabajo respecto del derecho procesal civil, y en general, de las otras ramas del derecho procesal.

Los principios propios del derecho procesal del trabajo son diferentes a los del derecho procesal común. En particular, esa cualidad es notable en relación a los principios de inmediatez, oralidad predominante, tutela en beneficio de la parte que se estima más débil, distribución social de la carga de la prueba y, de manera especial, el de juzgamiento en conciencia.

En México, la función jurisdiccional en materia laboral la ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen su fundamento en la fracción XX del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. Estos organismos son absolutamente

(9) De Pina, Rafael. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo", p. 9.

autónomos del Poder Judicial, aun cuando sus resoluciones puedan quedar sometidas a la revisión, sólo a efecto de tutela de las garantías constitucionales, de los tribunales de amparo. En particular, es clara la diferencia en la integración misma de las juntas que, en lugar de quedar encomendadas solamente a expertos en derecho, se integran también con representantes de los sectores de la población: capital y trabajo.

La decisión de las diferencias y los conflictos de trabajo que se encomiendan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se limita a la calificación jurídica de las controversias, resolviendo sobre la interpretación y cumplimiento de las normas laborales, sino que, además, se faculta a las juntas para dictar normas que constituyen las condiciones de trabajo de las empresas, como resultado de los denominados "conflictos colectivos de naturaleza económica". Esta facultad esencialmente integradora no tiene paralelo en otras jurisdicciones.

A diferencia de las jurisdicciones civil y penal, la laboral no admite una segunda instancia, de tal manera que ni los acuerdos, ni las resoluciones interlocutorias, ni los laudos y sentencias colectivas admiten recurso alguno.

El juicio de amparo no constituye una segunda instancia, sino un juicio de garantías, aun cuando en la práctica se haya convertido en una casación.

Estas diferencias no excluyen la utilización de conceptos, términos y prácticas comunes al derecho procesal en general.

1.3. PRINCIPIOS NORMATIVOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.3.1 Principio Dispositivo

Consiste este principio en que el ejercicio de la acción procesal está encomendado en sus dos formas, activa y pasiva, a las partes y no al juez. Sus principales aplicaciones son:

(a) A nadie se le puede obligar a intentar y proseguir una acción contra su voluntad. Tampoco se puede obligar al demandado o demandada, a oponer excepciones, y ni siquiera a negar la demanda.

(b) La aportación de las pruebas y formulación de los alegatos han de hacerla las partes conforme a las reglas

que rigen la carga de la prueba y la formulación o exposición de los alegatos.

(c) Los jueces deben sentenciar, según lo alegado y probado en autos, respetando siempre los términos en que se formuló la litis, sin poder hacer valer derechos diversos. En cuanto al Derecho, no rige el principio dispositivo. Los jueces pueden suplir los principios jurídicos y las normas legales aplicables al caso, aunque las partes no lo hayan hecho en debida forma. Sin embargo, les está prohibido a los jueces cambiar o modificar la causa de la acción, esto es, el hecho generador del derecho que se hace valer en juicio.

(d) A las partes les corresponde, en su caso, interponer el Amparo Laboral contra las resoluciones que las perjudiquen.

Las facultades importantes que la ley concede en materia de prueba a los tribunales, que pueden ordenar la práctica de diligencias probatorias para mejor proveer; están obligados a declararse incompetentes cuando así proceda, aunque las partes no hagan valer la incompetencia; a examinar de oficio la personalidad de los litigantes; rechazar la demanda si no está arreglada conforme a derecho.

Este principio también funciona en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si las partes, los interesados, no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan y ejerciten sus acciones. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal y como ocurre en esta materia, la impulsión del proceso tiene plena aplicación. Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.⁽¹⁰⁾

Por lo que respecta a las demás puntualizaciones sobre los principios procesales, vemos como existe coincidencia entre el proceso laboral y el civil, en los siguientes puntos: En el 1o, porque el proceso debe comenzar a instancia de parte; el 2o., coincide en cuanto al impulso procesal, ya que las partes, trabajador y patrón, deben efectuar sus promociones a fin de mover el proceso, aunque en este punto existe una cierta protección al trabajador, ya que la Junta, ante la omisión de éste, debe requerirlo, a fin de que promueva lo conducente; en el sistema laboral, en la etapa conciliatoria, puede haber un

(10) Tena Suck, Rafael. "Derecho Procesal del Trabajo", Trillas, México, 1987, p. 23.

arreglo, mismo que sería equiparable a la transacción en materia civil; en el laboral, la Junta puede suplir la demanda deficiente del trabajador desde la interposición de la demanda.

1.3.2 Principio de informalidad y sencillez en el proceso

Ausencia de formalismos en el procedimiento; pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamentan (Artículos 687 y 878, fracciones II y III).

Este principio se equipara al de informalidad, en virtud del cual, el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón, y bastará con que precise en su demanda el lugar donde prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón (Artículo 712).

Se refleja también en la facultad discrecional de las Juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del Artículo 693, tomando en cuenta los documentos exhibidos, según dicho Artículo. Asimismo, en el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, que

se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y las accesorias que correspondan, aunque no se señalen expresamente (Artículo 696).

1.3.3 Principio de Concentración

Se manifiesta en la acumulación de los juicios (Artículos 766 y ss.). No estaba previsto en la Ley de 1970; responde también al principio de economía procesal, y a evitar disparidad de criterios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto, así como el de mantener la unidad en la continencia de la causa.

La tramitación de los incidentes dentro del expediente principal, como regla general, y sólo por excepción en cuerda separada (Artículo 761).

La obligación de los colitigantes de designar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos (Artículo 697).

Según este principio, deben reunirse o concentrarse las cuestiones litigiosas para ser resueltas todas ellas, o el mayor número posible de las mismas, en la sentencia definitiva,

evitando que el curso del proceso en lo principal se suspenda. El principio exige que las cuestiones incidentales que surjan dentro del proceso se reserven para la sentencia definitiva, a fin de evitar reducir al menor número posible los llamados artículos de previo y especial pronunciamiento, y las excepciones dilatorias.

1.3.4 Principio de Publicidad

Puede ser considerado respecto de las partes y con relación a terceros. Es el derecho que tienen las partes para presenciar todas las diligencias de prueba, sobre todo los interrogatorios de testigos, y el de examinar los autos y todos los escritos judiciales referentes a la causa. El derecho a examinar los autos, no alcanza a los expedientes que con ellos guardan relación. Se necesita para ello una autorización especial del juez. El principio de publicidad está limitado a la audiencia en que se reciben las pruebas y los alegatos, y no se extiende a los demás actos del juicio.

La publicidad puede ser prohibida por el juez, no sólo cuando haya temor de que trastorne el orden público o se ataquen las buenas costumbres, sino también para evitar que se viole un secreto industrial o comercial.

Se refleja en un doble aspecto: En cuanto a que las audiencias y el procedimiento en general es público, y sólo en casos excepcionales se llevan diligencias a puerta cerrada; y también al referirse a la moderna tendencia publicista, toda vez que el interés público y social se sobrepone a la voluntad de las partes.

Además, en otro aspecto, el procedimiento es de orden público por su imperatividad, según tesis jurisprudencial: "El procedimiento judicial es de orden público, por lo que es inducente conceder la suspensión que tienda a detenerlo". (Apéndice, Tomo XCVII; p. 1515).

1.3.5 Principio de inmediatez o intermediación en el proceso

En primer lugar, atañe a la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, que es obligatoria conforme al Artículo 876, y tratándose de personas morales, deben comparecer mediante un representante o apoderado acreditado con facultades suficientes para suscribir un arreglo conciliatorio a nombre de la empresa; y en las demás etapas, pueden hacerlo por conducto de sus apoderados, de acuerdo con el Artículo 692.

El principio de inmediatez debe operar también para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurando que haya continuidad con el Auxiliar que interviene en cada proceso, en la conciliación, la instrucción y en la formulación del proyecto del laudo, para que exista una compenetración con lo actuado, y el laudo pueda dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, como dispone el Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin este principio se pondría en peligro, al dejar a las partes después de la práctica de la prueba, el tiempo necesario para confeccionar un escrito de conclusión sobre las mismas. En un procedimiento con verdadera oralidad o inmediatez, las partes y sus representantes deben estar en condiciones de criticar dentro de un breve plazo, el resultado de las pruebas. Lo contrario conduciría a que se borrara el resultado de las mismas. Sería contradictorio al principio de inmediatez, dar a las partes tiempo para presentar conclusiones por escrito, después de haberse hecho constar en esta forma el resultado de las pruebas, según declara la jurisprudencia.

El principio de inmediatez consiste esencialmente en que el juez esté en contacto personal con las partes: Reciba las pruebas, oiga sus alegatos, las interroge, etc.

1.3.6 Principio de Oralidad

El proceso laboral es predominantemente oral, lo que tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aunque suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes, la comparecencia personal es indispensable en las audiencias, requiriéndose la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, según previene el Artículo 713, y la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus réplicas, contrarréplicas y objeciones de viva voz; de otro modo, tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

La oralidad de los procesos exige que se tramiten de acuerdo con las siguientes normas:

(a) La fijación de la litis debe hacerse oralmente ante el tribunal.

(b) Que se respete el principio de inmediación, según el cual, los debates, las pruebas y alegatos deben llevarse a cabo ante el juez, procurando éste tener durante el proceso el mayor contacto posible con las partes.

(c) Ha de respetarse el principio de concentración que exige que las cuestiones litigiosas sobre las que ha de recaer la sentencia no se formulen separadamente, sino que se reúnan, y como lo dice el principio, se concentren para su examen, prueba y decisión en una sola audiencia y, si esto no es posible, en las que sean necesarias, pero que se tengan en fechas aproximadas y en el menor lapso.

(d) En el juicio oral, la audiencia de pruebas, alegatos y sentencia tiene, por lo mismo, la mayor importancia en el proceso, ya que constituye su núcleo y el medio fijado por la ley para que aquél realice plenamente su finalidad.

(e) Por virtud del principio de concentración, en el juicio oral no deben admitirse artículos de previo y especial pronunciamiento. Solamente cuando la cuestión incidental se refiera a presupuestos procesales, como los de competencia y personalidad, o a normas que deban respetarse porque fijen puntos esenciales del procedimiento, estará justificada la admisión de incidentes de previo, y especial pronunciamiento.

También ha de respetarse en el juicio oral el principio de publicidad y procurar que las pruebas se rindan oralmente, en cuanto sea posible, así como los alegatos.

Exige el principio de oralidad que el juez o los magistrados, ante los cuales se inició y desarrolló el proceso, sean los mismos que pronuncien la sentencia definitiva, porque sólo ellos están en condiciones de hacerlo con pleno conocimiento de causa. Si debido a cualquier circunstancia no se satisface esta necesidad, el juez que pronuncie la sentencia está facultado para decretar que ante él se repita la rendición de pruebas y producción de alegatos.

(f) No obstante que en el juicio oral debe predominar la forma verbal sobre la escrita en los diversos actos procesales, sin embargo, esta regla general tiene sus limitaciones, y entre ellas figuran como muy importantes las relativas a los escritos fundamentales del juicio y a los llamados de documentación, o sea, las actuaciones judiciales en las que se haga constar la fijación del debate, el resultado de las pruebas, las promociones de las partes durante la audiencia, etc.

"En ningún procedimiento, ni en el penal, triunfa la oralidad tan rotundamente como en el Derecho Procesal del Trabajo".⁽¹¹⁾

(11) Ramírez Fonseca, Francisco. "La Prueba en el Procedimiento Laboral. Comentarios y Jurisprudencia", PAC, México, 1991, p. 29.

Confirma lo dicho el texto de los Artículos 781 y 782 de la Ley Federal del Trabajo que, respectivamente, dicen:

"Artículo 781. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban".

"Artículo 782. La Junta podrá obtener con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".⁽¹²⁾

No obstante, la preponderancia de la oralidad, nada impide, por ejemplo, que se formulen por escrito la contestación de la demanda o el ofrecimiento de pruebas. Sin embargo, para respetar el principio de la oralidad, tales escritos no pueden presentarse por Oficialía de Partes, como en el procedimiento civil, sino que tendrían que exhibirse

(12) Ley Federal del Trabajo, pp. 381 y 382.

debidamente firmados, en la indispensable comparecencia personal al acto procesal de que se trate.

1.3.7 Principio de Gratuidad

Según el Principio de Gratuidad, las actuaciones laborales son gratuitas, principio que está consagrado en el Artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, al decir que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. El Artículo 824 señala que la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios; pudiéndose en este caso, presumir de cierta parcialidad en su dictamen a favor de la parte trabajadora, toda vez que ha sido ofrecido por la autoridad en ausencia de nombramiento del trabajador. La inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles, embargados por los trabajadores, en los términos indicados por el Artículo 962, también será gratuito.

El Artículo 17 Constitucional establece que la administración de justicia será expedita y gratuita. Por justicia, en el espíritu de tal precepto, no debe entenderse el valor respectivo como fin del derecho, sino la aplicación de la

ley que deben realizar los tribunales. Estos, en consecuencia, no imparten justicia, sino aplican los ordenamientos legales y, evidentemente, la Constitución. Existe un principio que enseña que el "juez no debe juzgar de las leyes, sino conforme a las leyes ...". El Artículo 17 de la Constitución ordena que los "tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fija la ley", agregando que "su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Ahora bien, el mandato constitucional consagrado en el Artículo 17 otorga la garantía de gratuidad de la impartición de justicia, de modo que, en el ámbito laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podrán cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional.

Además, en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, expresamente se señalan las características del proceso del derecho del trabajo, y entre las cuales encontramos el principio de gratuidad.

1.3.8 Principio de Suplencia de la Demanda

Este principio impone a las Juntas la obligación de atender al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones; siempre con base en los hechos planteados por el trabajador en la litis. Implica la posibilidad de la Junta o Tribunal de traer al juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidas por la parte débil.

No bastaba con que la justicia fuera gratuita, tampoco era suficiente por sí sola, la agilización y la reducción de la duración de los juicios. Era indispensable el auxilio legal a los trabajadores que se vieran involucrados en un conflicto laboral.

En materia de amparo laboral, y de acuerdo con la fracción II del Artículo 107 Constitucional, existe la suplencia de la queja. Con ella se pretende "lograr la igualdad efectiva de las partes a través de un desequilibrio necesario para realizar lo que Couture denomina igualdad por compensación".⁽¹³⁾

1.3.9 Principio de Igualdad o Paridad Procesal

De acuerdo con este principio, las partes deben

(13) Bermúdez Cisneros, Miguel. "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, México, 1991, p. 242.

tener en el proceso un mismo trato, se les deben dar las mismas oportunidades para hacer valer sus derechos y ejercitar sus defensas, siempre dentro de la inevitable desigualdad que produce la condición de actor y demandado.

Deben tener las partes en el proceso frente al juez, una igualdad fundamental derivada del principio general de la igualdad de las personas ante la ley. Esta igualdad en el proceso significa dar oportunidad a cada parte para que haga valer sus derechos ante el juez, rodearla de las garantías y quitar los obstáculos, a fin de que libremente pueda alegar en el ataque o en la defensa, y aportar los medios de convencimiento necesarios.

1.3.10 Principio de Igualdad en la Prueba

"En una controversia judicial entre iguales, resulta justo que quien afirme esté obligado a probar, pero entre desigualdades, esta obligación debe cumplirse en beneficio de la parte débil del proceso".⁽¹⁴⁾

Con la intención de incorporar también el aspecto de la carga de la prueba a la nueva naturaleza social del proceso

(14) Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., p. 59.

laboral para beneficio de la parte débil del mismo, los autores de la reforma procesal determinaron en el Artículo 784:

"La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto, requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador
- II. Antigüedad del trabajador
- III. Faltas de asistencia del trabajador
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del Artículo 37, fracción I y 53, fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;

- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda".

"Esta disposición señala así una facultad de la autoridad para que, relevando al trabajador de la carga de la prueba, ésta se desplace, sin promoción del interesado hacia su contrario. Obviamente, responde al mismo espíritu de la llamada suplencia de la queja (de la deficiencia de la demanda del trabajador) prevista en el Artículo 685, porque evidentemente se intenta subsanar los errores de planteamiento en el ofrecimiento de pruebas por parte del trabajador".⁽¹⁵⁾

La reforma en este sentido, rompiendo con ciertos criterios, obedece a la premisa de liberar al trabajador de la obligación de probar, en la mayoría de los casos, aspectos

(15) Buen Lozano, Néstor de. Op. cit., p. 59.

aparentemente difíciles, y que en cambio el patrón puede acreditar con relativa facilidad en base a los documentos que, conforme a la ley, debe conservar en la empresa.

Las reformas relativas a la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y a la carga de la prueba en la mayoría de los casos para el patrón, son, tan solo algunos de los aspectos con los cuales se vieron beneficiados los trabajadores en general; se trató, sin lugar a dudas, de una de las reformas más benéficas para los trabajadores, yendo en ocasiones en contra de la esfera de derechos del patrón.

CAPITULO II

CAPITULO II
ANTECEDENTES LEGISLATIVOS A LAS REFORMAS DE 1970
A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**2.1 EXPOSICION DE MOTIVOS DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL
PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

En diciembre de 1968, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz expidió la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, al considerar la conveniencia de reformar la legislación hasta entonces vigente, para ponerla en armonía con el desarrollo general del país, y con las necesidades de los trabajadores, por lo que, con fundamento en la fracción I del Artículo 71 de la Constitución General de la República, el Presidente sometió a la H. Cámara de Diputados su proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Indica la exposición de motivos que el derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola ley que, al igual que su antecesora, abarcan todas las partes

de que se compone el Derecho del Trabajo. El proyecto se dividió en las siguientes partes: La primera contiene los principios e ideas generales. La segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo, y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo. Los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patronos, el trabajo de las mujeres y de los menores, y las reglamentaciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de los deportistas profesionales. La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo, y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga. La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo: Es indudable que esta reglamentación pertenecía anteriormente al derecho de la seguridad social, pero se le incluyó tomando en consideración, por una parte, que la Ley del Seguro Social aún no se extendía a todos los trabajadores de la República, y, por la otra, que dicha Ley se remitía expresamente a la Ley Federal del Trabajo. La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo. La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo, que son organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo. La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo. Finalmente, la parte octava

contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patronos, y las sanciones aplicables.

Consagra como norma general de interpretación, la realización de las finalidades del Derecho del Trabajo, señaladas en los Artículos 2o. y 3o., que son la justicia social, la idea de igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores, y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios, un nivel decoroso de vida.

Sobre este particular, cabe señalar que se eliminó al derecho común (Códigos Civil y de Procedimientos Civiles), como fuente supletoria del derecho del trabajo, teniéndose como fundamento para tal determinación, el hecho de que el derecho del trabajo era una rama jurídica autónoma que, en atención a la clase trabajadora, no deberá tener relaciones con las demás ramas del derecho. Lo anterior constituye la principal razón por la cual se suprimió en el Artículo 17 de la ley vigente, el derecho común como fuente del derecho laboral, no obstante que en el Artículo 16 de la anterior ley de 1931, se establecía que se aplicarían supletoriamente los principios del derecho común, al establecer que "los casos no previstos en la presente ley con sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso,

se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes y en su defecto, por los principios que se deriven de esta ley, por los del derecho común, en cuanto no lo contraríen y por la equidad" (Artículo 16 L.F.T, 1931).

No creemos que exista alguna ley en la que el legislador haya contemplado la totalidad de los supuestos que pudiesen darse en el ámbito de su aplicación, o que se tuviera la visión de prever todos y cada uno de los casos que en el futuro se presentasen en el desarrollo de un país. De ahí que el juzgador debe encontrar la solución a todos esos casos no previstos en la ley, a través de su integración, es decir, por medio de la aplicación supletoria de las disposiciones de otras ramas jurídicas que la auxilien, si consideramos que el derecho es único, y que únicamente para fines dogmáticos se puede considerar como autónomo.

**2.2 DICTAMEN DE LA COMISION DEL TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL DE LA H. CAMARA DE DIPUTADOS**

La Iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo fue enviada por el Ejecutivo Federal al H. Congreso de la Unión, para que la Comisión de Trabajo y Previsión Social la estudiara y analizara.

En el Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la H. Cámara de Diputados, se aprobó en todas y cada una de sus partes, lo argumentado en la Exposición de Motivos por el Titular del Poder Ejecutivo Federal y en relación con la reforma consistente en la obligación de las autoridades laborales de subsanar la demanda deficiente del trabajador, se dijo que "un aspecto fundamental incuestionable se encuentra contenido en el Capítulo Catorce (Artículo 685) que se propone, en el cual se establece la facultad de la Junta correspondiente para subsanar la deficiencia de la demanda del trabajador, cuando ésta sea incompleta. Esta disposición permitirá que al trabajador actor se le reconozca íntegramente el derecho que tenga, independientemente de la forma en que lo reclame..."⁽¹⁶⁾

La Comisión de Trabajo y Previsión Social de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, en su Dictamen, ratificó la iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, enviada por el Titular del Ejecutivo Federal, en lo relativo a la obligación de las autoridades laborales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para subsanar la deficiencia del trabajador en su demanda incompleta, debiéndose reconocérsele íntegramente el derecho que tenga, independientemente de la forma en que lo reclame.

(16) Ross Gámez, Francisco. "Ley Federal del Trabajo Comentada", Cárdenas Editor, México, 1985, p. 295.

**2.3 DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO,
PRIMERA Y ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA SECCION,
DEL H. SENADO DE LA REPUBLICA**

El Dictamen emitido por las Comisiones Unidas de Trabajo, Primera y Estudios Legislativos, Segunda Sección, del H. Senado de la República, una vez realizado el estudio de la Minuta de la H. Cámara de Diputados, contiene el Proyecto de Decreto, en el que se proponen reformas a la Ley Federal del Trabajo, a iniciativa del Titular del Poder Ejecutivo Federal.

Con relación a las modificaciones al Título Décimocuarto, que se denomina "Derecho Procesal del Trabajo", las comisiones resumen lo relativo a la suplencia de la queja deficiente del trabajador, afirmando que el Capítulo Primero, con el nombre de "Principios Procesales", sustituye al vigente de "Disposiciones Generales".

En el dictamen se señalan las características del proceso laboral que es público, gratuito, predominantemente oral, y sólo puede iniciarse a instancia de parte. Se preserva la

economía procesal y la sencillez de los trámites, así como la supletoriedad de la demanda en favor del trabajador".⁽¹⁷⁾

En el Dictamen anterior, se resume lo asentado en el Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, por lo que se refiere a la supletoriedad de la demanda en favor del trabajador.

En el siguiente capítulo se ampliará lo referente al derecho que tiene el trabajador de que la Junta subsane los defectos de la demanda en los juicios laborales.

(17) Ross Gámez, Francisco. Op. cit., pp. 310-311.

CAPITULO III

CAPITULO III
LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA DEFICIENTE
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 CONCEPTO DE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA

El concepto gramatical de suplencia, de acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, es "la acción y efecto de suplir una persona por otra, también el tiempo que dura esta acción, y, por otra parte, el concepto suplir, en base al mismo Diccionario, significa: "(Del latín 'supplere'). Cumplir o integrar lo que falta en una cosa, o remediar la carencia de ella. Ponerse en el lugar de uno para hacer sus veces."⁽¹⁸⁾

Anotados los conceptos de suplencia y el de suplir, hay que ver qué se entiende gramaticalmente por demanda: (De demandar). Petición que un litigante sustenta en el juicio; Escrito en que se ejercitan en un juicio una o varias acciones civiles o se desenvuelve un recurso contencioso o administrativo. Hacer oposición a otro, o defender alguna cosa".⁽¹⁹⁾

(18) Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, Espasa-Calpe, Madrid, 1986, p. 1230.

(19) Idem, p. 430.

Jurídicamente, "la demanda es una carga procesal. El Artículo 35 del Código de Procedimientos Civiles prescribe que: 'quien quiere hacer valer un derecho en juicio, habrá de proponer la demanda ante la autoridad judicial'". La imposición de la carga es clarísima en esta norma: La demanda aparece puesta como una condición para hacer valer una pretensión en juicio.

"En toda demanda debe haber una 'pretensión', consistente ésta en la subordinación de un interés ajeno a un interés propio. Si A demanda a B, la entrega de una cosa, pretende con ello que el interés que tenga B sobre la cosa se subordine al interés de A".⁽²⁰⁾

Expuestos los conceptos anteriormente citados, se puede definir como suplencia de la demanda, la acción de cumplir o integrar la petición que un litigante sustenta en el juicio. Si a lo anterior se agrega el vocablo "deficiente", que significa, según el Diccionario de la Lengua Española, "Falto o incompleto", se puede afirmar que el acto que realizan las Juntas Laborales, al suplir la demanda deficiente del trabajador, por mandato del legislador, no es mas que una integración a la petición que el

(20) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1986, p. 229.

trabajador formula ante tales autoridades, cuando aquélla resulta incompleta o le faltan acciones laborales que demandar.

La suplencia de la queja deficiente del trabajador consiste en la obligación de las Juntas, cuando la demanda del trabajador sea incompleta de subsanarla de oficio, y cuando contenga alguna irregularidad, de requerirlo, para que la subsane, en el término de tres días.

3.2 PROCEDENCIA DE LA SUPLENCIA

Los Artículos 685, 873 y 878 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo prevén la suplencia de la demanda del trabajador de manera directa. Sin embargo, y debido a su importancia, también se analizarán los Artículos 696, 772 en relación con el 773 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, que si bien no se consideran como suplencia de la demanda deficiente del trabajador, éstos responden al espíritu de la misma, además de que los mismos rompen con el principio de paridad procesal.

El principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador aparece en materia laboral, llevando como antecedente la suplencia de la queja, que desde tiempo atrás existía en materia de amparo.

La figura de la suplencia se incorporó a la Legislación Laboral como un principio único, el cual se vierte en el texto de la Ley a través de tres manifestaciones, es decir, los Artículos 685, 873, y 878 fracción II.

La segunda parte del Artículo 685, que fue reformado en 1980, previene una novedad en materia laboral, al establecer: "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 oscura o vaga, se proceda en los términos previstos en el Artículo 873 de esta Ley". (21)

Por su parte, el Artículo 878, fracción II, previene que si el actor en la etapa de la audiencia de demanda y excepciones no hubiera subsanado los errores incurridos, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento, pero el Artículo 879 determina que si el actor no comparece al período de

(21) Ross, Gámez, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, Cárdenas, Ed., México, 1985, p. 16.

demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su escrito inicial.

La pregunta es: ¿Se tiene por reproducida la demanda simplemente con el error, o ya subsanada?

Si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones, la Junta debe de reproducir la demanda en sus términos sin adiciones ni correcciones, ya que así lo previene el Artículo 879 citado.

Como casos específicos, podríamos pensar en tres supuestos:

1. El trabajador no señala en su demanda el monto de sus salarios. La Junta debe prevenirlo y, si a pesar de ello tampoco lo hace, pensamos que debe tomarse como base el salario mínimo de la localidad que corresponda.

2. El trabajador no reclama salarios caídos. Debe la Junta, en todo caso, subsanar dicha omisión. En este supuesto, y de conformidad a lo que establece imperativamente el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta deberá de subsanar tal omisión a favor del trabajador.

3. El trabajador ejercita acciones contradictorias y, a pesar de ser requerido, no corrige su demanda ni comparece a la audiencia en la etapa correspondiente, entonces sólo se le debe de tener por reproducido su escrito inicial, ya que en caso contrario, la Junta se convertiría en juez y en parte, al ejercitar la acción requerida.

Aparte, cuando un trabajador pierda un juicio, siempre culpará a la Junta por no haberle subsanado sus errores.

El Artículo 873 dice: "El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al, en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique personalmente a las partes con el apercibimiento 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.

"Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare algunas irregularidades 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".⁽²²⁾

El legislador pretendió dar mayor énfasis a la etapa conciliatoria, aunque a nuestro modo de ver no lo logró, ya que al señalarse una sola audiencia para que se lleven a cabo las etapas de conciliación, demanda (excepciones), ofrecimiento y admisión de pruebas, resulta imposible, por razones de tiempo y de falta de personal, insistir adecuadamente en la simple conciliación.

Por ello, sugerimos que se señale una fecha para que tenga verificativo única y exclusivamente la audiencia de conciliación, a fin de que las partes puedan, sin presiones ni

(22) Ley Federal del Trabajo, Porrúa, México, 1990. p. 408.

coacciones de tiempo, plantear tranquilamente sus diferencias y luego, en otra fecha, si no hay arreglo, que se pase al arbitraje y se desahogue la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

También, el Artículo 685 presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes: El supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga.

En el primer caso, todo constituye una salvedad al derecho escrito, porque el suplir la deficiencia de la demanda, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones, cuando no contenga las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

De lo anterior se concluye que suplir la deficiencia de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: La de falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir una deficiencia es integrar lo que falta, remediar una

carencia o subsanar una imperfección, es decir, completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla.

En esta virtud, la suplencia del error del trabajador sólo significa que las Juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Esta facultad es obligatoria para las Juntas, ya que de forma imperativa el Artículo 685 de la Ley aduce que al admitir la demanda, la Junta subsanará ésta, y no emplea una locución optativa ("podrá suplirse"), como tampoco sucede en materia de amparo.

El sector patronal se pronunció en contra de la suplencia de la queja introducida en el procedimiento laboral, porque ésta rompe con el principio de paridad procesal, el cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo, demostrándose una postura unilateral de parte de la autoridad, quebrantando el más elemental principio de igualdad procesal.

El Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, ya anotado, establece la consagración de los principios jurídicos, como son: El de publicidad, oralidad, dispositividad, de economía procesal, concentración, sencillez del proceso, y en forma muy especial, en atención a la naturaleza del Derecho del Trabajo, la Ley prevé la suplencia de la queja del trabajador.

En relación con la suplencia de la demanda deficiente, consideramos que las juntas laborales no deben tener facultades para suplir la demanda deficiente del trabajador, ya que las mismas al hacerlo, se están constituyendo en juez y parte, llegándose al extremo de pensar que es muy difícil que la misma Junta en el laudo que pronuncie, resuelva favorablemente al patrón, cuando en la acción o acciones que haya subsanado haya intervenido directamente.

A este respecto, Ross Gámez, expresa que la suplencia otorga "la posibilidad de que la Junta ejercite acciones definitivas o complementarias a nombre del trabajador, ante la obligación que tiene de completar la demanda, subsanándola al momento de admitirla. El primer supuesto desvirtúa por completo la naturaleza y el concepto moderno de la acción... si de los

hechos de la demanda se desprende la intención de su ejercicio y su naturaleza; sino mas bien la postura paternalista del Estado para sustituirse en la parte, complementando la demanda, mediante la reclamación de prestaciones y ejercicio de acciones que a su juicio sean procedentes conforme a los hechos. El precepto es imperativo para la autoridad, colocándola evidentemente en juez y parte por más buena intención que puedan mostrar los tribunales del trabajo. Rompe con el principio de paridad procesal... Quebranta el principio de imparcialidad del juzgador, apartándolo de su misión fundamental de decidir el derecho entre las partes". (23)

Seguramente, este precepto que se comenta aquí rompe con el principio procesal de igualdad de las partes ante el juzgador que prevalece en nuestra tradición jurídica procesal.

Además de que las Juntas Laborales se constituyen en juez y en parte, por lo cual se sugiere que sea un Organismo totalmente independiente a la Junta quien, en su caso, subsane las deficiencias de la demanda, si el trabajador no está representado por Licenciado en Derecho, y represente ante

(23) Ross Gámez, Francisco. Lev Federal del Trabajo Comentada, Cárdenas Editor, México, 1985, p. 15 y 16.

cualquier autoridad a dicho trabajador, y para tal efecto, se reformaría el Artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, haciéndose extensiva su acción a cualquier trabajador independientemente de su edad.

El Artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo".⁽²⁴⁾

El presente artículo evidentemente está violando las reglas que rigen tanto la acción como el contrato de mandato, toda vez que, al intervenir la Junta para subsanar la deficiencia o la omisión en la acción conferida en el mandato, puede resultar negativo para la parte patronal, misma que tiene que aceptar incuestionablemente dicha intervención a favor del trabajador.

En lo que se refiere al Artículo 772, en relación con el 773, de la Ley Adjetiva Laboral, vemos como existe una cierta protección hacia la parte obrera, al imponerle la obligación al Presidente de la Junta de tener que requerir al trabajador cuando

(24) Ley Federal del Trabajo, p. 355.

no haya promovido en el juicio durante tres meses, a fin de evitar la caducidad en su contra.

Por su parte, el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo prevé:

"La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto, requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre...".⁽²⁵⁾

En relación con este precepto, la imperatividad del mismo coloca en forma irremediable a la autoridad, en la figura jurídica de juez y parte. Se sustituye en el trabajador para eximirlo, por lo general, en la carga probatoria y conservar el patrimonio exclusivo, para considerar cuando a su juicio se pueda llegar al conocimiento de los hechos por otros medios probatorios.

(25) Ley Federal del Trabajo, pp. 382 y 383.

El Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, en su Fracción II, dispone literalmente lo siguiente:

"Artículo 878. 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...".(26)

En el presente numeral al igual que en el Artículo 873 aparece la figura de la prevención hacia el trabajador o sus beneficiarios para el caso de que su demanda sea oscura o vaga, irregular, o en ella se ejerciten acciones contradictorias, debiéndose distinguir de lo que señala el Artículo 685, ya que en éste la Junta respectiva subsana la demanda por sí, aun sin la intervención del trabajador, y en la prevención, se requiere la participación activa del mismo, siendo idóneo, que cuando

(26) Ley Federal del Trabajo, p. 410.

la demanda llevare deficiencias de fondo y forma, desaparezca la prevención prevista en el Artículo 873, y el subsanamiento de la misma deberá realizarse por un órgano creado exprofeso para la defensa del trabajador, y no por las Juntas Laborales.

3.4 DIVERSOS CRITERIOS DOCTRINARIOS

La aprobación del principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador suscitó las más intrincadas polémicas doctrinarias en torno a que si las nuevas facultades que se le otorgaban a las Juntas convertían o no a estas autoridades en juez y parte.

Alvarez del Castillo, por ejemplo, afirma que: "La imparcialidad del juez no se pierde porque adopte una postura tutelar o protectora de una de las partes, por el contrario, el juez es imparcial cuando resuelve, conforme a la Ley, y procura que las partes que contiendan tengan las mismas garantías y estén al mismo nivel; no sean los fuertes y poderosos los que se aprovechen deslealmente de las necesidades, errores o torpezas de los débiles":(27)

(27) Alvarez del Castillo, Enrique. Derecho Laboral. Haria, México, 1986, p. 254.

Néstor de Buen, en cambio, considera que la figura de la suplencia "viola el Inciso XX del Apartado 'A' del Artículo 123 Constitucional que faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para 'decidir los conflictos', pero en modo alguno para ayudar a una de las partes o específicamente a la parte trabajadora. No cabría invocar que el Artículo 123 es un mínimo en favor de los trabajadores, porque las facultades de los organismos del Estado tienen que ser específicas. Sólo pueden hacer aquello para lo que fueron constituidos. A esta consideración habría que agregar la ya expuesta: No congruente que juzgue quien haya decidido sobre las acciones a seguir".⁽²⁸⁾

El mismo autor llama a la inclusión del principio de la suplencia en la Ley: "Una hermosa barbaridad formal". Afirma que se puede ayudar a los trabajadores por otros medios, sin comprometer la participación de los juzgadores, para lo cual propone el establecimiento de un órgano ajeno al Poder Judicial, que tenga a su cargo la supervisión de la función jurisdiccional y la protección a los trabajadores".⁽²⁹⁾

En tal orden de ideas, es necesario mencionar que en el

(28) De Buen, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1990, p. 57.

(29) De Buen, Néstor. Op. cit., p. 575.

plano fáctico, dicho organismo se manifiesta en la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, con naturaleza jurídica administrativa, creada exprofeso para tutelar los derechos de los trabajadores. Entre las facultades de este organismo se encuentran las de: (1) Asesorar y, en su caso, representar a los trabajadores ante cualquier autoridad laboral; (2) tratar de conciliar intereses obrero-patronales; (3) interponer recursos para la defensa de trabajadores o sindicatos.

Existe la idea de que la naturaleza del derecho del trabajo hace posible la intervención de la autoridad en pro de la causa del trabajador, ya que en vez de dar lugar a inequidades entre las partes, coadyuva a colocarlas en un plano de igualdad. Se trata de los efectos del establecimiento del principio de justicia social de regular desigualmente a los desiguales.

José Dávalos, por su parte, afirma que "aún cuando la suplencia de la demanda tiene afinidades con la suplencia de la queja en el amparo, en nuestro concepto no existe la semejanza que señala la Exposición de Motivos, pues sus características son distintas. En la suplencia de la queja, el juzgador toma en cuenta constancias que ya obraban en el expediente laboral a favor del trabajador, que no hizo valer éste en la demanda,

estudiándolas como parte integrante de la misma. En la suplencia de la demanda, no se contemplan constancias preexistentes, sino que el escrito inicial del trabajador se adiciona con la reclamación de las prestaciones omitidas que se deriven de los hechos expuestos, como salarios caídos, prima de antigüedad, etc. No introduce hechos nuevos, sino que aplica las consecuencias jurídicas que se desprendan de los hechos expuestos por el actor para configurar su pretensión, de suerte que en el caso de obtener laudo favorable, no encuentra las percepciones disminuidas por omisiones en la demanda planteada. La Junta, subrayamos, no está vinculada a la demanda subsanada como juez y parte, sino que opera el principio *iura novit curia*, las partes ponen los hechos y el juez pone el derecho".⁽³⁰⁾

Según Dávalos, la suplencia atañe no sólo a la demanda, sino que llega a sustituirse la parte demandante, y quedará integrada con las adiciones hechas por la Junta al subsanarla, y en esos términos deberá notificarse al demandado, al igual que en el caso de haber sido aclarada por el actor, y así se dará por reproducida si el trabajador no concurre a la etapa de demanda y excepciones, pues la expresión contenida en el Artículo 879,

(30) Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988, p. 394.

de que "se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial", debe entenderse también aplicable a la demanda subsanada por la Junta o aclarada por el actor, ya que es la que tiene efectos jurídicos en el procedimiento.

En otro supuesto, anota Dávalos, la Junta no subsana de oficio la demanda al recibirla, como es el caso señalado ya, sino que requiere al trabajador para que la aclare, siendo conveniente advertir que tal aclaración, aunque está indicada en el Artículo 685, éste se remite al 873, que la regula en su párrafo segundo, cuyo precepto denota claramente que la debatida acción procedente no corresponde a la facultad de las Juntas al subsanar la demanda, sino que incumbe al trabajador aclararla.

Así, dice el Artículo 873, en lo conducente: "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". Del examen relacionado de los Artículos 685 y 873, se desprende que aún cuando el Artículo 873, en su párrafo segundo se refiere a la aclaración de la demanda por

parte del trabajador, esa aclaración incluye subsanar irregularidades, acciones contradictorias, defectos u omisiones, lo que expresa en forma explícita que debe requerirse al trabajador para que él subsane los errores de la acción intentada. En la inteligencia de que, en caso de no atender al requerimiento dentro de los tres días fijados, no por ello recaerá sanción alguna, porque no hay apercibimiento, en todo caso, la Junta tendría que resolver en el laudo con los elementos a su alcance.

3.5 CRITERIOS JURISPRUDENCIALES

En el presente punto se llevará a cabo un análisis crítico de algunos criterios jurisprudenciales relacionados a la suplencia de la demanda deficiente en la Ley Federal del Trabajo.

"DEMANDA. SUS OMISIONES Y DEFECTOS DEBEN SER SUPLIDOS POR LA JUNTA. El principio de la suplencia de la demanda que forma parte de las reformas al Derecho Procesal del Trabajo que tienen vigencia a partir del año de 1980, y que se contiene, en uno de sus aspectos, en el párrafo segundo del Artículo 873 de la Ley Laboral, otorga a los Tribunales del Trabajo facultades especiales encaminadas a tutelar a la parte más débil de la

relación obrero-patronal. Ante la realidad indiscutible de la desigualdad económica existente entre los factores de la producción, capital y trabajo, la que se reflejaba en las reglas del antiguo proceso laboral, el legislador pretendió introducir ciertas reformas que, en congruencia con la naturaleza social y protectora del Derecho Individual del Trabajo, plasma ya en la parte sustantiva de la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional que contiene un mínimo de normas protectoras para los trabajadores, e hicieran extensivo ese principio tutelar a la parte adjetiva de la ley, surgiendo de tal concepción la novedosa figura jurídica procesal de la suplencia de la demanda. Es indiscutible que a la luz de estos principios, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen encomendada una elevada función social tutelar de los trabajadores; y ante tal encomienda, deben actuar con sensibilidad social, y por ello están obligadas a subsanar las deficiencias que se contengan en sus escritos de demanda o, como lo previene el ya referido Artículo 873, señalando al promovente los defectos u omisiones de la demanda, previniéndolo para que los subsane dentro del término legal de tres días. Las resoluciones de las Juntas que se aparten de tales principios procesales constituyen una violación manifiesta de la ley, actualizándose con ello la hipótesis

contenida en la fracción I, en relación con la número XI, del Artículo 159 de la Ley de Amparo".⁽³¹⁾

La tesis anterior esgrime argumentos sociales en pro de la justificación de la suplencia a favor de la parte más débil en la relación obrero patronal.

Cabe mencionar que en el plano fáctico, no es siempre la parte patronal la más fuerte, en virtud de que las entidades productivas medianas y pequeñas, en ocasiones no cuentan con los recursos para cubrir prestaciones excesivas, y menos cuando éstas no fuesen exigidas por el propio trabajador.

Con lo anterior, se trata de expresar que el patrón también tiene justificantes sociales para oponerse a la existencia de la suplencia, sobre todo en la época actual, en que la falta de liquidez y la desaceleración económica ponen la mayoría de las veces en situaciones precarias al sector patronal que se ha mencionado.

"DEMANDA. La suplencia de su deficiencia no faculta

(31) Semanario Judicial de la Federación. Amparo Directo 134/87. 7 de abril de 1987. Ponente Ignacio Patlán Romero. Inf. 1987, Tercera Parte, p. 728. México, 1987.

a las Juntas a ejercitar acciones. El Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo reformada en el aspecto procesal en el año de 1980 faculta a los Tribunales de Trabajo a adicionar el capítulo de peticiones de la demanda, en el supuesto de que de la acción intentada se derive otra que no se haya reclamado por el actor; pero debe entenderse que se trata de prestaciones que sean una consecuencia jurídica y directa de alguna de las acciones ejercitadas o de los hechos relatados en la demanda, ya que si no son de esa naturaleza, la Junta estará supliendo no la deficiencia de la demanda, sino la voluntad del accionante, y con eso se convierte de hecho en juez y parte, al ejercitar, motu proprio, acciones diversas a las que derivan del escrito de demanda".(32)

El anterior criterio es artificioso, ya que si bien la Junta por sí no puede entablar acciones (situación más que lógica) en contra del patrón, si ha subsanado una promoción que afecta a la demandada de modo directo, se infiere, que no es necesario que la Junta promueva acciones para actuar en contra del principio de paridad procesal.

(32) Op. Cit. Amparo Directo 299/85. 27 de abril de 1985. Ponente Raúl Solís. Quinta Epoca, Tomo VII, p. 52.

Del mismo, se refleja una falta de imparcialidad del órgano juzgador, inconstitucional per sé, ya que el Artículo 17 Constitucional claramente reza en su párrafo segundo:

"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".

"DEMANDA LABORAL IRREGULAR, DEBE MANDARSE ACLARAR EN OBSERVANCIA A LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 685 Y 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La conclusión de la Junta responsable al emitir el laudo que constituye el acto reclamado, en el sentido de que: "... el despido injustificado del que dice haber sido objeto el actor, no existió en ningún momento... toda vez que el promovente reclamó la reinstalación al trabajo, cuando lo que debió demandar era la prórroga del contrato de trabajo", si bien resulta cierto, también lo es que tal circunstancia debió advertirse desde la presentación de la demanda, por lo que, con apoyo en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que indica: "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 precedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda subsanará ésta"; y a su vez, el

Artículo 873 de la propia ley establece: "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"; debió haber mandado aclarar el libelo y hasta en tanto no darle el trámite correspondiente y al no obrar así la Junta, su proceder es violatorio de garantías, pues constituye una transgresión a las leyes del procedimiento que afectan las defensas del quejoso, conforme lo establece, análogamente, la fracción II del Artículo 159 de la Ley de Amparo, en relación con la fracción XI del mismo precepto".⁽³³⁾

En igual circunstancia a las tesis citadas con antelación, se afecta la situación jurídica del patrón, injustificadamente en el plano real, tomando en cuenta que el "PETITUM" del actor, generalmente no surge de sí mismo, sino de su representante legal, por consiguiente, si dichos pedimentos no son los que le corresponderían plenamente, la responsabilidad de la omisión debe correr a cuenta de la parte actora y no de la demandada.

(33) Op. Cit. Amparo Directo 3642/87. 18 de agosto de 1987. Ponente José Manuel Díaz V. Inf. 1987, p. 210.

Asimismo, cabe señalar que de una forma por demás evidente, volvemos a encontrarnos con la ruptura del principio de paridad procesal: La presencia de un "PETITUM" manejado por la Junta y no por el propio trabajador, resulta arbitrario, ya que si bien puede presuponerse la falta de preparación del trabajador, éste puede encontrarse - como sucede en la praxis - asesorado por un especialista en la materia; ello refuerza la premisa sustentada en la presente tesis.

"DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCION OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO. De la relación de los Artículos 685, 873, último párrafo, 878, fracción II, y 879, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que pueden reducirse a dos hipótesis: (1) Cuando dicha demanda es incompleta; y (2) cuando es oscura o vaga, irregular o en ella se ejercitan acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios. Dicha suplencia varía en cada uno de los dos supuestos, aunque siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por

objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino sólo que ateniéndose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiendo resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aun sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo él está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda, y sobre todo, sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. Cabe agregar en confirmación de lo anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanen dentro del término legal y tampoco lo hacen en el período de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo, la Junta deberá, por así indicarlo la ley, tener por reproducida la demanda inicial tal como fue formulada. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral sino, por el contrario, se

traducen en verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador".(34)

Consecuencia lógica de la figura legislativa de la suplencia resulta la anterior jurisprudencia, por lo cual, se reitera la crítica realizada a las tesis anteriores.

"DEMANDA LABORAL, IRREGULARIDADES EN LA, FACULTAD POTESTATIVA DEL TRIBUNAL PARA MANDARLA ACLARAR. El Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo establece una facultad potestativa del tribunal laboral, condicionada a que de llegar a notar la existencia de irregularidades mande aclarar la demanda, mas no le impone eso como obligación, por lo que si los actores incurrieron en imprecisiones en cuanto a la fecha en que fueron contratados y respecto de su despido, lo resuelto por la Junta es apreciando los hechos como fueron expuestos en la demanda".(35)

La anterior tesis aplica al caso concreto una solución más coherente al evitar que las Juntas se conviertan en juez y parte. No obstante, cabe resaltar que la mayor parte de criterios jurisprudenciales apoyen la existencia de la figura de la suplencia, situación que es incorrecta en stricto sensu.

(34) Op. cit., Jurisprudencia 3/91. 15 de abril de 1991. 5 votos. Octava Epoca. Tomo VII, p. 33.

(35) Op. cit., Amparo Directo 185/87. Quinta Epoca. Tomo LV, p. 994.

Volvemos en este punto a encontrarnos con la conducta arbitraria - y legalmente fundamentada de modo incorrecto - de que sean las juntas quienes subsanen la demanda. Resulta irónico que en un Estado de derecho moderno se presenten este tipo de figuras, que rompen con el fundamental y aristotélico principio de la equidad o epiqueya, que consiste en otorgar justicia de modo paritario. Es decir, al romper el principio de paridad procesal, se está incurriendo en un barbarismo jurídico, premisa bajo la cual se sustenta la propuesta de la presente tesis, que incluso se encuentra reforzada por el criterio jurisprudencial transcrito con antelación.

3.6 SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN EL AMPARO LABORAL

La primera manifestación de la suplencia consiste en que cuando la Junta admite la demanda de un trabajador, y ésta no comprende todas las prestaciones que conforme a la Ley Federal del Trabajo derivan de la acción intentada o procedente, con base en los hechos expuestos por el trabajador, la Junta la subsanará (Artículo 685, 2o. párrafo).

El Artículo 873 de la Ley establece que la Junta dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración

de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y ordenará que se notifique esa resolución personalmente a las partes; deberá ser en ese mismo acuerdo en donde se completen las prestaciones que omitió incluir el trabajador, y a las que tiene derecho conforme a los hechos y a la acción por él planteados.

Aquí surge un problema: ¿Qué sucede cuando en este supuesto la Junta no suple la deficiencia de la demanda del trabajador, y de este modo sigue el procedimiento hasta llegar al laudo? El actor no se dio cuenta de la omisión de la Junta, sino hasta que recibió el laudo en su contra. Acude, por medio del Amparo Directo, ante el Tribunal Colegiado de Circuito. Dicho Amparo uni-instancial procede en razón de que el Amparo Directo per sé es procedente contra sentencias, laudos y resoluciones que ponen fin a juicio ante tribunales judiciales, administrativos y del trabajo.

La resolución de dicho Amparo, por su propia naturaleza, no admite ningún recurso que la modifique, la revoque o la confirme, por lo cual, la oposición del amparo es un medio más que puede utilizar el trabajador para perpetrar la conducta inequitativa de la suplencia de la demanda, en caso de que la resolución del Tribunal de Alzada sea a su favor.

Respecto de esta primera manifestación de la suplencia, debe tenerse bien presente que la Junta no es promotora de acciones por cuenta propia, tan solo ejercita las que deriven de los hechos expuestos por el trabajador, o encauza convenientemente las que el trabajador hizo valer de manera deficiente.

La segunda manifestación de la suplencia se presenta cuando al momento de admitir la demanda, la Junta se percata de que el escrito respectivo tiene alguna irregularidad, o que se ejercitan en él acciones contradictorias. La Junta en el acuerdo respectivo deberá señalar al trabajador los defectos u omisiones en que haya incurrido, previniéndolo de que los subsane en un término de tres días (Artículo 873, 2o. párrafo).

No es suficiente que la Junta le indique al trabajador que en su escrito de demanda existen errores, deberá señalarse en qué consisten esos errores. Cuando el trabajador ejercite acciones contradictorias, deberá aclarársele cuáles son esas acciones, pero solamente hasta ahí llega la protección de la Junta, ya que no está facultada para suplir la voluntad del trabajador y decidir, aun cuando fuera lo más provechoso para éste, por alguna de las acciones en cuestión.

Es evidente que no se puede obligar al trabajador a que corrija su demanda. La única consecuencia de que el trabajador no subsane su demanda dentro del término que al efecto se le señale, será el correr traslado al demandado con una copia de la demanda en sus términos originales, sin perjuicio de que se hagan las correcciones pertinentes durante la etapa de demanda y excepciones.

Vale la pena plantearse esta cuestión: ¿Qué sucede cuando la Junta admite una demanda con errores o con acciones contradictorias y no pone en conocimiento del actor esos errores para que los corrija, pero tampoco le concede el término de tres días que señala la Ley para ese efecto; continúa el juicio hasta que se dicta el laudo absolutorio para la empresa demandada?

El segundo párrafo del Artículo 873 ordena: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito o 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".

El incumplimiento de la Junta a lo ordenado en el precepto indicado es un acto cuya violación constituye una causa de procedencia del amparo directo, según lo disponen las fracciones VI y XI del Artículo 159 de la Ley de Amparo, en relación con el Artículo 158 del mismo ordenamiento.

Artículo 158. "El juicio de amparo directo... y procede contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictadas por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados, ya sea que la violación se cometa en ellos que, cometida durante el procedimiento afecte a las defensas del quejoso...".⁽³⁶⁾

Artículo 159. "En los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso: VI. Cuando no se le conceden los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley; XI. Las demás análogas a las anteriores a criterio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito".⁽³⁷⁾

(36) Ley de Amparo. Ed. Pac. México, 1992, p. 112

(37) Idem. p. 113

Por tanto, se puede subsanar el derecho del trabajador a la suplencia de la deficiencia de la demanda a través del ejercicio del Amparo Directo.

El tribunal de amparo resolverá conceder al actor la protección constitucional solicitada para los efectos de que la Junta responsable deje insubsistente el laudo reclamado, reponga el procedimiento, a fin de que al admitir la demanda señale al actor los errores o contradicciones en que haya incurrido en el escrito inicial y lo prevenga para que los subsane en el término de tres días, a fin de que continúe el trámite del juicio.

Conviene hacer notar que en esta manifestación de la suplencia de la demanda, el legislador amplió la protección a los beneficiarios de los trabajadores; aun cuando en las otras tres manifestaciones no se menciona a los beneficiarios de los trabajadores, también le son aplicables por analogía las disposiciones correspondientes.

La tercera manifestación del principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador se presenta cuando llegada la etapa de la demanda y excepciones, el trabajador no cumplió con los requisitos omitidos o no subsanó la fallas que se le hayan señalado en el planteamiento de la demanda; la Junta lo

prevendrá para que lo haga en ese momento (Artículo 878, II).

Si el trabajador no subsana la demanda durante la etapa de demanda y excepciones, pese a la prevención que en ese sentido le haga la Junta, esto no le acarreará ninguna consecuencia, por tanto, la demanda quedará ratificada en los términos originales.

Si las correcciones, precisiones o cambios a la demanda surgen en la etapa de demanda y excepciones, se aplicará por analogía la norma que regula el caso semejante de la reconvencción, contenido en la fracción VII del Artículo 878; de tal suerte que el demandado puede contestar de inmediato las modificaciones, o bien, solicitar que la Junta acuerde la suspensión de la audiencia, señalando para su reanudación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Otra manifestación del principio de la suplencia de la demanda del trabajador se presenta ante el peligro de la caducidad de la acción ejercitada por el trabajador.

La regla general de la caducidad está contenida en el Artículo 773 de la Ley, y consiste en tener por desistida de la acción intentada a la persona que no realice promoción alguna en

el término de seis meses, siempre que dicha promoción sea necesaria para la reanudación del procedimiento.

Cuando para continuar el trámite de un juicio sea necesaria una promoción del trabajador, y éste no la haya realizado dentro de un período de tres meses, el Presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera para que la presente dentro de los tres meses siguientes, con el apercibimiento de que de no hacerlo, operará en su contra la caducidad. (Artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo).

El precepto antes citado determina que el acuerdo respectivo le sea notificado a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, si ésta tiene a su cargo el patrocinio del trabajador, para los efectos que correspondan; y si el trabajador no está asesorado por dicha autoridad, para que intervenga ante el mismo y le haga ver las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para brindarle asesoría jurídica en caso de que el trabajador se la solicite.

Aún cuando en sentido estricto este punto no se relaciona directamente con la suplencia, es indiscutible que en el fondo sí tiene una vinculación inmediata, ya que la caducidad, pese a que puede presentarse en un momento procesal muy avanzado,

consiste en tener al actor por desistido de la acción intentada en la demanda; por esta razón, el legislador pretendió llevar la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador hasta el momento procesal en que el trabajador vea amenazados sus intereses por la caducidad.

En el supuesto de que la Junta no prevenga al trabajador para que promueva a efecto de que no opere la caducidad en su contra, se podrá interponer juicio de amparo directo, en virtud de que al quejoso, al emitirse la resolución de tenerlo por desistido al no promover, se considera que esta resolución pone fin al proceso de conformidad a lo que establece el Artículo 158 de la Ley de Amparo.

3.7 APRECIACION Y CRITICA PERSONAL

Es muy importante aportar opiniones acerca de la conveniencia o no de que quede en uso la suplencia de la queja deficiente en la Ley Federal del Trabajo.

De conformidad con algunos autores en relación con la suplencia de la queja, "la reforma introducida por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de abril de 1986, al Artículo 107 de la Constitución, mediante el cual se

hace más general, imperiosa y obligatoria la citada suplencia, pues sustituye al verbo 'podrá', que envuelve un carácter un tanto potestativo, por el verbo 'deberá', que indica la obligación de aplicar este auxilio y ayuda a la parte obrera en el juicio de amparo laboral".⁽³⁸⁾

En la fracción II del Artículo 107 Constitucional, y con la reforma del 7 de abril de 1986, la fracción citada arriba quedó como sigue: "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".⁽³⁹⁾

Ahora bien, de acuerdo con esto, "la suplencia de la queja deficiente, que conforme a la fracción IV del Artículo 76 bis de la Ley de Amparo sólo procede cuando el trabajador es el quejoso o el recurrente, en cuyo caso el juzgador debe suplir los conceptos de violación o los agravios que encuentre deficientemente expresados".⁽⁴⁰⁾

(38) Borrel Navarro, Miguel. El Juicio de Amparo Laboral, México, pp. 19 y 20.

(39) Artículo 107 Constitucional

(40) Burgoa Orihuela, Ignacio. El Juicio de Amparo. Ed. Porrúa. México, 1983. p. 216.

De lo anterior, si procede la suplencia de la demanda deficiente, cuando el quejoso sea la parte trabajadora, de modo que el amparo laboral es con respecto al patrón, de estricto derecho.

En relación con la suplencia de la queja del trabajador en el amparo laboral, no se justifica nunca ésta, ya que en la actualidad el trabajador cuenta con todos los elementos institucionales necesarios para ser debidamente representado y defendido en juicio, lo que implica que no ejerce personalmente su defensa, sujeto a las formalidades que el proceso laboral exige y, por lo tanto, en este sentido se encuentra en un plano de evidente igualdad al de los patrones; consecuentemente, desde el punto de vista procesal, de ninguna manera es aceptable la suplencia de la queja deficiente del trabajador, ya que concluir lo contrario implicaría el que, en estricto derecho, la autoridad juzgadora se convirtiera en juez y parte.

CAPITULO IV

CAPITULO IV

DERECHO COMPARADO

4.1 ARGENTINA

El derecho Laboral tiene en Argentina, al igual que en nuestro país, un carácter meramente social, como prueba de ello, se transcribe a continuación el Artículo 14 Constitucional de aquella nación.

Artículo 14:

"El trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de la empresa, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al

arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y relacionarse con su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, la ley establecerá el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de la familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna".⁽⁴¹⁾

Puede observarse a primeras luces, que el fundamento constitucional del Derecho Laboral argentino toma en cuenta en todo momento que la legislación del trabajo es una legislación social, propia de la última mitad del siglo XX.

Sin embargo, haciendo una revisión del Derecho Laboral adjetivo de Argentina, no puede ubicarse la suplencia de la demanda deficiente, situación, a nuestro juicio, adecuada y respetuosa a los principios de la teoría general del proceso.

(41) Enciclopedia Jurídica OMEBA. Ed. Driskill. Tomo IX. Buenos Aires, 1983. p. 664.

Por otro lado, el amparo argentino sí prevé la figura de la suplencia de la queja deficiente, al tenor del Artículo 89 de la Ley Nacional del Trabajo.

Artículo 89:

"La suplencia de la queja en materia de trabajo no puede llegar al extremo de suplir la falta de demostración de interés jurídico del promovente del juicio, ya que esto equivaldría al reconocimiento de la existencia de una acción popular para reclamar la inconstitucionalidad de las leyes; sistema que no acepta nuestro Derecho, sino que por el contrario, el juicio se seguirá a instancia de parte agraviada, y el juicio de garantías únicamente podrá promoverse por la parte a quien perjudica el acto o la ley que se reclama; lo que significa que es propuesto indispensable para el examen de la controversia constitucional, la comprobación del interés jurídico del quejoso". (42)

Lo estudiado en este punto nos hace pensar que la suplencia de la demanda deficiente en materia laboral es una figura sui-géneris, y que va más allá de la protección social al trabajador.

(42) Ley Nacional del Trabajo. Ed. Driskill.
Buenos Aires, 1987. p. 72.

En sus diversas formas, es una obligación social y gozará de la protección de las leyes.

El Estado asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y los jóvenes, y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación; la relación económico-jurídica de los factores que integran la producción la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de la empresa, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores.

En el plano adjetivo, puede mencionarse que el principio de la demanda debe contener el nombre del actor, su representante o apoderado y procurador, con la cláusula de la presentación en debida forma, del poder o documento que acredita su carácter de representante, el nombre del juez, aunque no sea necesaria esta circunstancia, y el ingreso en materia con la cláusula, "como mejor proceda". En narración se exponen los puntos de hecho y de derecho que originan la demanda,

comprendiéndose en los primeros el nombre del demandado, la especificación de la cosa que se pide, y la cláusula de haberse intentado la conciliación. En la designación de la causa o acción, se determina la acción que se ejercita o el derecho o título porque se pide; siguen las cláusulas de ampliar, corregir, suplir y moderar la demanda y demás pertenecientes al fondo del asunto; y en la petición o conclusión se contiene la cláusula de la súplica, terminando con la de pedir justicia y costas. La suscripción comprende el nombre del actor, el lugar en que se presenta la demanda, la fecha en que se propone que deberá expresarse en letra y no en guarismo, y la firma del demandante en los casos en que no necesite ser dirigido por letrado o representado por procurador, y la firma del abogado y del procurador en los casos en que se necesite de esta representación o dirección, y enumerar los Artículos 13 y 19, etc.

Si una demanda no llena este requisito, el juez está facultado para exigir se modifique debidamente y no admitirla entre tanto.

En España no existe propiamente la figura jurídica de la suplencia de la demanda deficiente, como la conocemos en el Derecho mexicano. Simplemente, si existe dicha deficiencia, el juez no puede llevar a cabo el juicio, por deficiencia de una de las partes. Cuando sucede esto, se nombra a un representante legal para que supla o sustituya a la parte que expone deficientemente su queja.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1. Los presupuestos del derecho procesal del trabajo son las máximas o verdades universales del Derecho que han servido para encontrar la misma ley positiva.

2. En el Derecho del Trabajo encontramos los siguientes principios procesales: dispositivo, informalidad y sencillez en el proceso, concentración, publicidad, inmediatez del proceso, oralidad, gratuidad, suplencia de la demanda, igualdad procesal y carga de la prueba.

3. En los antecedentes legislativos a las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se destacan la inclusión de figuras jurídicas que alteran la equidad de las partes en el proceso, en especial, el principio consistente en que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador, lo cual, es evidentemente inequitativo.

Se incluyó de igual forma, la intervención oficiosa de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los menores trabajadores, cuando éstos no se encuentren asesorados en juicio.

4. La suplencia de la demanda deficiente consiste en que la autoridad laboral deberá dictar sus resoluciones subsanando la demanda deficiente del trabajador completándola,

integrándola; esta suplencia viola el principio de paridad procesal y el de resolver en forma imparcial, toda vez que la Junta se sustituye en el trabajador.

5. La Ley faculta a la Junta para eximir por lo general de la carga de la prueba al trabajador, con lo cual se está constituyendo en juez y parte.

6. Debe desaparecer la suplencia de la demanda en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que viola los principios procesales citados en los puntos 4 y 5 de las conclusiones, así como a los preceptos más básicos de igualdad y equidad en la impartición de la justicia contenidos en los numerales 10. y 17 de la Carta Magna.

7. La suplencia de la demanda deficiente se encuentra regulada por los Artículos 685, 873 y 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, existen dentro del mismo Ordenamiento Jurídico disposiciones diversas que, si bien no pueden considerarse como suplencia de la demanda deficiente en stricto sensu, las mismas responden al mismo espíritu, rompiendo de igual forma con el principio de igualdad procesal.

8. El Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, prevé la suplencia de la demanda deficiente cuando la misma es

incompleta, siendo subsanada por la Junta sin necesidad de requerir al trabajador para tal efecto.

Por el contrario, en los Artículos 873 y 878 fracción II del Ordenamiento en cuestión, surge la figura de la prevención para el trabajador, y en virtud de la cual, es requerido por la Junta para que aclare o corrija su escrito inicial de demanda.

9. En el Amparo Laboral no debió darse la reforma del 7 de abril de 1986 al Artículo 107, fracción II Constitucional, mismo que incorpora la obligatoriedad de suplir la deficiencia de la queja del trabajador, ya que el mismo sí cuenta en la actualidad con los elementos necesarios para ser representado y defendido en juicio.

10. El hecho de suplir la deficiencia de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: La de falta de algo y la de imperfección. Por lo que suplir una deficiencia es integrar lo que falta, subsanar una imperfección, completarla cuando sea omisa o incompleta sobre alguna o algunas cuestiones.

11. La Ley Federal del Trabajo obliga a las Juntas Laborales a subsanar la demanda del trabajador por incompleta, o bien, a prevenirlo para que la corrija o aclare cuando la misma

sea oscura o vaga, contenga irregularidades, o se estén ejercitando acciones contradictorias.

De lo anterior, se deduce la existencia de cierta parcialidad a favor del trabajador, ya que no es congruente que quien juzgue intervenga directamente en las acciones a seguirse en juicio.

12. El sector patronal se pronunció en contra de la suplencia de la demanda introducida en el procedimiento laboral, porque ésta rompe con el principio de paridad procesal, el cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo.

13. La suplencia de la demanda deficiente efectuada por la Junta está favoreciendo al trabajador, pudiendo éste, inclusive, en el momento de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, ampliar su demanda con la ayuda de la Junta, situación que no puede ser recomendable, toda vez que la autoridad laboral se puede conducir con parcialidad en el proceso, violando el principio de igualdad de las partes en el mismo.

14. Siguiendo la directriz del Artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, que impone a las Juntas Laborales la

obligación de dar intervención a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo cuando los trabajadores sean menores y no estén representados en juicio, o bien, cuando los mismos sean menores de dieciséis años, sería idóneo que dicha intervención se hiciera extensiva a los trabajadores en general, y en tal virtud, se reformaría el Artículo mencionado para quedar en los siguientes términos:

"Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna.

En el caso de que el trabajador no estuviere representado en juicio, la Junta de oficio, solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto".

15. De igual forma, en el Artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que cuando el trabajador no haya efectuado promoción dentro de un lapso de tres meses, y la misma sea necesaria para continuar el trámite del juicio, y con el propósito de evitar que opere la caducidad en su contra, la junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, debiéndose notificar el acuerdo respectivo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a efecto de que le precise al trabajador las consecuencias legales de falta de promoción, y le brinde asesoría legal en caso de que la requiera.

16. Se propone que sea la Procuraduría de la Defensa del Trabajo la que de manera oficiosa represente a los

trabajadores que no lo estén, y para aquéllos que sí lo estén, que sean representados por Licenciado en Derecho.

17. Se propone derogar el párrafo 2o. del Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que obliga a las Juntas Laborales a subsanar la demanda deficiente del trabajador cuando la misma sea incompleta, así como el párrafo 2o. del Artículo 873 y la Fracción II del numeral 878 de la misma ley, los que obligan a la Junta correspondiente a prevenir al trabajador o a sus beneficiarios para que aclaren o corrijan los defectos u omisiones en que hayan incurrido a efecto de que la subsanen, debiendo subsistir dicha obligación a cargo de un organismo independiente denominado Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

18. En el derecho argentino, como en el derecho español no existe propiamente la figura jurídica de la suplencia de la demanda deficiente como se conoce en el derecho mexicano.

Además, en este último, cuando el demandante no está dirigido en juicio por letrado, se le nombra un representante legal para tal efecto.

Asimismo, se prevé que si la demanda del trabajador es deficiente, el juez no puede llevar a cabo el juicio, y en tal caso, se nombra de oficio a un representante legal para que represente y supla la deficiencia de la demanda del trabajador.

BIBLIOGRAFIA

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

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA CONSULTADA

1. Código de Procedimientos Civiles para el D.F. en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, Ed. Porrúa, 46a. edición, México, 1982.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, México, 1993.
3. Ley de Amparo, Ed. PACK, México, 1988
4. Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1988
5. Semanario Judicial de la Federación. Apéndice 1917-1990. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1991.
6. Semanario Judicial de la Federación. Informe 1991. México, 1992.

LIBROS

1. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. DERECHO LABORAL, Ed. Harla, México, 1986.

2. ARELLANO GARCIA, Carlos. EL JUICIO DE AMPARO, 7a. edición, Ed. Porrúa, México, 1983.
3. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, 5a. edición, México, 1991.
4. BORREL NAVARRO, Miguel. EL JUICIO DE AMPARO LABORAL, Ed. PAC, México, 1990.
5. BRISEÑO SIERRA, Humberto. EL AMPARO MEXICANO, 1a. edición, Ed. Cárdenas, México, 1971.
6. BUEN, Néstor de. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 7a. edición, Ed. Porrúa, México, 1991.
7. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. EL JUICIO DE AMPARO, 2a. edición, Ed. Porrúa, México, 1983.
8. Enciclopedia Jurídica OMEBA, Editorial Driskill, Buenos Aires, 1983.
9. GONZALEZ CHARRY, Guillermo. "El derecho del trabajo en Colombia" en: EL DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO, UNAM, 7a. edición, México, 1974.

10. MARGADANT, Guillermo Floris. DERECHO ROMANO, Ed. Esfinge, 2a. edición, México, 1977.
11. PALLARES, Eduardo. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Ed. Porrúa, 2a. edición, México, 1976.
12. PINA, Rafael de. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Botas, 1a. edición, México, 1952.
13. RAMIREZ FONSECA, Francisco. LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, Edit. PAC, 4a. edición, México, 1991.
14. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Espasa-Calpe, Madrid, 1984.
15. ROSS GAMEZ, Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Del Autor, 1a. edición, México, 1978.
16. ROSS GAMEZ, Francisco. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, 6a. edición, Cárdenas, México, 1985.
17. SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario. PRACTICA LABORAL FORENSE, Cárdenas, 2a. edición, México, 1980.

18. TENA SUCK, Rafael. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, 3a. edición, México, 1987.
19. TISSENBAUN, Mariano T. "El derecho del trabajador en la República Argentina" en: EL DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO, UNAM, 1a. edición, México, 1974.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. Ed. Porrúa, 60a. edición, México, 1986.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. del Autor, 1a. edición, México, 1971.