



879309

Universidad Lasallista Benavente

Facultad de Derecho



Con Estudios Incorporados a la  
Universidad Nacional Autónoma de México

Clave: 879309

46  
28

Justificación de la Suplencia de los Defectos  
de la Demanda  
en el Procedimiento Laboral.

Tesis que para obtener el título de:

*Licenciado en Derecho*

presenta:

Rafael Horacio Montoya Vargas

Celaya, Gto.

FALLA DE ORIGEN

Octubre de 1995.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis 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 Dios, por brindarme la oportunidad  
de existir y de nacer en el suelo  
bendito de este mi México querido; y  
además formar parte de mi hermosa  
familia Montoya Vargas.

A mis Padres Miguel y Ma. Eugenia  
que han sido el más grande  
ejemplo de amor y bondad. Gracias  
por darme toda su vida.

A mis hermanos:

Guadalupe y Fidel,

Margarita Eugenia y José,

Angeles y Héctor,

Miguel y Graciela,

Ana Patricia y Gabriel,

José Luis y Abigail,

Alba Rosa y Gustavo,

Alberto y Diana,

Martha Edith,

que siempre me han demostrado su amor e incondicional apoyo.

A ti hermana Araceli con el cariño de quien aprecia que tu mayor anhelo siempre ha sido ver a tus hermanos convertidos en hombres de provecho.

A mis sobrinos: Alex, Yuny, Ili, Yari,  
Tetos, Livier, Gaby, Itzel, Abi,  
Chelita, Yasbi, Gabrielito, Luisito y  
Dianita, que son la alegría y el  
fruto del amor de mi familia.

A ti Brenda Guadalupe, por todo  
lo que significas en mi vida.

A la familia Vázquez Venegas:  
Jaime, Judith, Yani, Lalis y  
Jaimito, que me brindaron el  
calor de un hogar durante mi  
carrera profesional.

Por todos los momentos que compartimos  
juntos y la incomparable alegría que  
proporcionan los verdaderos amigos.

A mi asesor de tesis: Lic.  
Raúl Rodríguez, que además  
de ser maestro es un gran  
amigo.

A todos mis maestros que  
participaron en mi educación,  
porque mi formación se inició  
desde los modestos salones de  
mi querida escuela primaria  
y encuentra sus fecundos  
frutos en la amplia Aula Magna  
de mi querida Universidad  
Lasallista Benavente.

# I N D I C E

## CAPITULO I:

### BREVES ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN

#### MEXICO.

1.1 La Revolución Mexicana de 1910	1-7
1.2 El Congreso Constituyente de 1916-1917	7-10
1.3 Análisis de los Artículos 50. y 123 Constitucionales	10-38
1.4 Concepto de Derecho del Trabajo	38-41

## CAPITULO II:

### DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1 Concepto del Derecho Procesal en General	42-47
2.2 El Proceso en Función de Aplicación de la Ley	47-48
2.3 Concepto del Derecho Procesal del Trabajo	49-58
2.4 Naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo	58-64
2.5 Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo	64-73

## CAPITULO III:

### DE LAS REFORMAS DE 1980 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 La Reforma Procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1980	74-78
3.2 Principios Procesales	78-90
3.3 Finalidades del Procedimiento	90-91

## CAPITULO IV:

### LA SUPLENCIA EN LA DEMANDA DEFICIENTE EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

4.1 Generalidades	92-96
4.2 Teoría Integral del Derecho Procesal del Trabajo	96-106
4.3 Análisis del Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo	106-108
4.4 Criterios Sustentados por diversos Autores respecto de la Suplencia	109-118

CAPITULO V:

EL REQUERIMIENTO Y ACLARACION DE LA DEMANDA EN EL DERECHO  
PROCESAL DEL TRABAJO

5.1	Generalidades	119-120
5.2	Análisis del Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo	120-125
5.3	Diferencias entre Suplencia en la Demanda Deficiente y el Requerimiento de Aclaración	125-130
5.4	Justificación Jurídica de las figuras: La Suplencia de la Demanda y el Requerimiento de Aclaración	130-133
CONCLUSIONES		I-III
BIBLIOGRAFIA		IV-V

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

Siendo el Derecho Procesal del Trabajo, una de las disciplinas jurídicas más importantes y discutidas de ésta época, es necesario profundizar en su estudio, tendiendo a buscar las directrices que hagan mejor su comprensión.

Por lo anterior, la finalidad que se persigue al elaborar el presente trabajo consiste, en hacer resaltar uno de los problemas que comúnmente se suscitan en el procedimiento laboral; el cual tiene características que lo hacen diferente de cualquier otro, ya que éste lleva consigo situaciones muy especiales que le dan una modalidad independiente, por lo tanto tiene principios que lo rigen y le dan vida autónoma.

Uno de los principios que lo norman, es el de la Suplencia en la Demanda Deficiente, al que haremos principal incapie; ésta figura y otra que es el Requerimiento de Aclaración; son los temas centrales en los que se desarrolló el presente trabajo.

Considero que el tema de ésta tesis merece un tratamiento especial por su objetivo, ya que son quizás los principios que tienen mayor influencia dentro del procedimiento laboral, que han causado polémica e incluso confusiones en su aplicación por los Tribunales del Trabajo y en otros casos ni siquiera se ocupan de su existencia, no obstante la obligación que les

impone la Ley.

En el presente tema de estudio no pretendo crear una innovación en el campo del Derecho del Trabajo, sino presentar el resultado de esta investigación, producto del estudio realizado, sugiriendo cuestiones de carácter jurídico con el objeto de que la Justicia del Trabajo sea pronta y expedita y que encuadre con la realidad social, pero de ninguna manera se trata de darle la razón a quien no la tiene sino que se haga justicia a quien tiene derecho a ella.

Para hacer este trabajo me permití comentar lo relativo a la Teoría Integral del Derecho Procesal del Trabajo que se funda en el Artículo 123 Constitucional, por ser la médula de nuestro tema, de igual forma se hace un análisis de los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo; así como los criterios sustentados por varios autores respecto al tema analizando su significado, previa investigación de las disciplinas jurídicas que la establecen y la consideran trascendental.

Por tanto señalo que en principio, la actual legislación laboral en materia procesal vigente desde 1980, dió nuevas bases para completar el conocimiento del estatuto jurídico del trabajo, iniciado por los constituyentes de 1917 al proclamar las garantías sociales en el precepto 123 constitucional.

## TEMA.-

Justificación de la Suplencia de los Defectos de la Demanda en el Procedimiento Laboral.

## SITUACION PROBLEMATICA.-

Siempre que en alguna de las diversas ramas del Derecho se encuentran figuras que al parecer inclinen la balanza de la Justicia en favor de alguna de las partes se entrará en controversia y se cuestionará sobre la equidad de ese Derecho sobre si en verdad puede ser considerado como tal.

Durante el procedimiento laboral como es sabido, cuando la demanda del trabajador es incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo 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. Siguiendo contando los plazos que la Ley señale para el proceso laboral, y todo esto que las Julcas hacen de oficio es materia para que se llegue a dudar sobre la equidad del Derecho Laboral y tanto los estudiosos del Derecho como los abogados litigantes critiquen el accionar de la autoridad competente y de la misma Ley reguladora. Es entonces cuando ésta investigación tendrá el carácter de utilidad, ya que se tratará de justificar ampliamente esa participación de la autoridad; ya que nunca se transgreden los Derechos de la contraparte y si en cambio,

ilustra al trabajador sobre derechos que ya le pertenecían que los obtuvo con la prestación de su servicio, y que éstos no son creados por la autoridad en el momento de la presentación de la Demanda, y por tanto, no se debe dudar de la imparcialidad en el Derecho Laboral.

#### PROBLEMA.-

? Existe justificación de la Suplencia en el Procedimiento Laboral ?

#### HIPOTESIS.-

Está plenamente justificada la Suplencia de los Defectos de la Demanda del Trabajador por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que la intervención de éste Tribunal no es una inclinación del Derecho para una de las partes, toda vez que las suplencias por parte de la Autoridad Laboral son en cuanto a Derechos que ya el trabajador ha adquirido con anterioridad, y que son irrenunciables e inherentes a la naturaleza de la relación Laboral que existía entre los que ahora en Juicio están en controversia.

#### MARCO TEORICO.-

- 1) Derecho Constitucional ( Artículo 123 )
- 2) Derecho Laboral
- 3) Derecho Procesal del Trabajo
- 4) Derecho Civil
- 5) Amparo

## JUSTIFICACION. -

Ha sido mi elección el abordar tan controvertido tema por cuestiones básicas y precisas. El Derecho Laboral, es hoy en día, una creación jurídica con alto grado de participación nacional, parte elemental de los llamados Derechos Sociales.

Esta rama del Derecho es para mí, una de las más nobles y de las que más requieren la investigación de los que pretendemos ser peritos en Derecho, y por tanto, cualquier tipo de estudio que se realiza sobre estos temas creo son valiosos para perfeccionar estas nuestras concepciones nacionales del sentido de Justicia; además considero que aún cuando se pretende desvirtuar la equidad del Derecho Laboral por las Suplencias por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto es un error, ya que con el presente trabajo se demostrará que no se le da nada a nadie que no se merezca, ni se le quita nada a nadie que le corresponda con dichas intervenciones, ya que las Suplencias son consideradas como una garantía en la que se protege a una clase socialmente débil, a la cual simplemente se le orienta sobre lo que debe obtener, sin alterar y mucho menos violar los derechos de la contraparte, debido a que, si un trabajador al demandar no toma en cuenta alguna de las prestaciones a las que tiene derecho, como prima vacacional, vacaciones, aguinaldo, indemnización. El Tribunal Laboral le otorgará esto, porque con su esfuerzo, su trabajo y apegado a la Ley le corresponde; además también es una manera de agilizar los juicios laborales.

Por tanto, creo necesaria la investigación y comprobación en su momento, de la Justificación de las Deficiencias en la Demanda. Y con el trabajo de Tesis se colaborará en la visión del conocimiento jurídico del tema.

**METODO DE ESTUDIO.-**

Deductivo- Analítico.

## C A P I T U L O 1

### BREVES ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO

#### 1.1. LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910.

Del porfiriato se ha comentado mucho, pero nunca se ha dicho la verdad. Como en todo hay defensores que alaban el sistema impuesto por este personaje y otros que critican ampliamente el mismo tiempo historico; los cuales no olvidan el trato inhumano a los trabajadores, mucho menos los sucesos de Yucatán y Sonora. Pero por más nefasto que parezca el Porfiriato en cuestiones de derechos del trabajo, es bajo este régimen cuando se empiezan a gestar las primeras leyes obreras, aún cuando no toda la Legislación que aparece en esa época tenga importancia general, tanto que los principios en los que descansan esos actos legislativos, son diferentes a los de la actualidad.

No debemos olvidar que en los ciclos históricos, siempre se hace necesario marcar arbitrariamente las etapas a partir de un momento preciso, cuando debiera hacerse corresponde a periodos más largos o más cortos.

En Abril del año de 1904, aparece en el Estado de México, una ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades

Profesionales, conocida como "Ley Villada". los puntos más sobresalientes de esa Ley son: El establecimiento de una presunción en favor del trabajador, la cual decía; que mientras no se probara, que un accidente no era de trabajo, éste debería entenderse como tal. La Ley Villada protegía al obrero tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales, se establecían indemnizaciones, consistentes en atención médica, pago de salario durante tres meses; si falleciera el trabajador, el patrón debía cubrir los gastos funerarios y el importe de quince días de salario. Es importante destacar que esta Ley prevenía que los derechos creados en favor del trabajador eran irrenunciables.

En Noviembre de 1906, el Gobernador del Estado de Nuevo León, Bernardo Reyes, expidió una Ley sobre accidentes; ésta no comprendía, como la Ley de Villada las enfermedades pero liberaba al patrón en los casos de fuerza mayor extraña al trabajo, de negligencia inexcusable, culpa grave del obrero e intención del trabajador. Las prestaciones consistían en: atención medica y farmacéutica más el pago de salario.

Para los casos de incapacidad, si ésta era temporal, debía pagársele al trabajador un 50% de su salario hasta que pudiera

volver a ocupar su puesto; si la incapacidad era permanentemente parcial, podía comprender del 20% al 40% del salario durante un año; si la incapacidad era permanente, se cubría al trabajador el sueldo íntegro de dos años, si ocasionaba la muerte, se pagaba el salario correspondiente a diez meses o a diez años; tomando en consideración las cargas de familia que pesaban sobre el trabajador.

En los años de 1908 y 1909, en diferentes lugares del país, se advirtieron las primeras manifestaciones de la coalición obrera, que se tradujeron, en movimientos de huelga de gran trascendencia e importancia para el movimiento político que más tarde se iniciaría en 1910, dado que la forma en que fueron resueltos por el Gobierno, ocasionó un estado de descontento entre la clase trabajadora que comenzaba a organizarse y a vivir más atento a los acontecimientos del País.

A ese período corresponde principalmente, las huelgas de Río Blanco y Cananea en los Estados de Sonora y Veracruz respectivamente. Como es sabido estos movimientos pueden ser, como a mi particular juicio lo son en realidad, los antecedentes directos del sentido social que tomó la Revolución Mexicana de 1910, que aunque políticamente se dice que inició en el agro

Mexicano y en el taller sus raíces estaban desarrollandose en la clase obrera Nacional.

El 20 de Noviembre de 1910, estalló la Revolución proclamada en el "Plan de San Luis", del 5 de Octubre de ese mismo año; mediante el cual Don Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas, sin olvidar que anteriormente hubo pronunciamientos encabezados por Ricardo Flores Magón, quien el 28 de Septiembre de 1905, instituye junto con su hermano Enrique y otros revolucionarios, "La Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano". Cabe señalar que en el pronunciamiento de Don Francisco I. Madero, no se advierte ninguna otra intención que la de quitarle el poder al Porfirismo y hacer más democrática la vida política del País. Lamentablemente en el Plan de San Luis se escapaba una tendencia social determinada; al triunfar el Maderismo, conservó toda la estructura del Gobierno anterior y pretendió desarmar a las tropas que lo habían conducido al triunfo. Pese a las críticas, considero que realmente fue sorprendido cuando trabajaba en la integración del País, en lo relativo a la distribución y aprovechamiento de las aguas del Río Colorado, en la Legislación del Trabajo, y en otras tareas importantes para el bienestar de la Nación.

Uno de los primeros actos más importantes del Presidente

Madero en materia Laboral, fue la creación del Departamento del Trabajo, creado por Decreto del Congreso de la Unión del 13 de Diciembre de 1911, para intervenir en la solución de los conflictos entre el Capital y el Trabajo. En breve tiempo, dicho Departamento que dependía de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, resolvió un sin número de huelgas en beneficio de los trabajadores y auspició el primer contrato de condiciones de trabajo y de tarifas de la industria textil.

Es importante destacar que el movimiento propiamente Legislativo contemporáneo se inició en 1911 a 1917, tanto del Congreso de la Unión como en algunos estados como son: La Ley de 1912 de Coahuila, la de 1914 de Veracruz, la de Mayo de 1915 de Yucatán, la de Diciembre del mismo año del Estado de Hidalgo, la de Julio de 1916 de Zacatecas y por último la de Coahuila de Octubre de 1916.

La primera que intentó un esfuerzo por resolver integralmente el problema laboral fué la de Veracruz, promulgada el 19 de Octubre de 1914, siendo Gobernador de esa entidad Don Cándido Aguilar. De sus disposiciones se destacan la relativas a la jornada de trabajo, la cual era de nueve horas diarias, con descanso intermedio para tomar alimentos, un descanso semanal

el día domingo y el salario mínimo fijado en un peso diario. En materia de previsión social, se ocupó de las enfermedades no profesionales, de la educación de los menores y de los centros de trabajo estableció la inspección del trabajo para asegurar el cumplimiento de la Ley. Se crearon los tribunales del trabajo, a los que se denominó "Juntas de Administración Civil", para intervenir en los conflictos, fijó sanciones para las violaciones que se cometieran en las disposiciones de la Ley. Dos años más tarde en 1916, el Gobernador Agustín Millán, promulgó la que expresamente sancionó y reguló la formación de Sindicatos, estableció su registro, su organización; y lo más importante, indirectamente determinó, como uno de los capítulos de la actividad profesional de los Sindicatos la celebración de los contratos colectivos de trabajo.

La ley de Yucatán del 14 de Mayo de 1915, fué más amplia que la de Veracruz y respondió a un propósito claramente definido, éste era: La transformación del régimen socialista. Dicha Ley creó las autoridades del trabajo; las cuales eran: La Junta de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo; de la organización de las clases mediante la facultad reconocida a los trabajadores de organizarse en Sindicatos; de los convenios industriales es decir, los

contratos colectivos de trabajo, fundamentalmente en materia de jornada, salario mínimo; del trabajo de las mujeres y los niños; accidentes de trabajo; enfermedades profesionales y algo muy importante es que, contenía disposiciones relativas al Seguro Social.

Por último, la Ley del Estado de Coahuila, de Octubre de 1916, tuvo como objeto principal reglamentar el Contrato de Trabajo, la participación de los trabajadores en las utilidades, la creación de los Organismos de Conciliación y Arbitraje y la Reglamentación de los Accidentes de Trabajo.

#### 1.2. EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917.

La Asamblea Legislativa de la Revolución, que tuvo su sede en Querétaro, convocada por el primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Despacho del Poder Ejecutivo de la Unión, Don Venustiano Carranza, tuvo el ánimo de reformar la Constitución de 1857, promulgando el 14 de Septiembre de 1916, un Decreto de Reformas al "Plan de Guadalupe", que le autorizaba a convocar a elecciones para un Congreso Constituyente, señalando en el mismo que habría de celebrarse en Querétaro, Qro; el día primero de Diciembre.

El razonamiento de Carranza, se basó en plasmar en la

Constitución los principios sociales de la Revolución de 1910; aunque en realidad el proyecto de reforma no aportaba casi nada en favor de los Trabajadores, salvo una modificación al Artículo Quinto Constitucional, que establecía: "El contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos Políticos y Civiles".

Al discutirse el Artículo Quinto Constitucional, se dieron factores inesperados entre los grupos radicales y jacobinos, que querían atribuirse el logro del objetivo, el cual era perfilar la posibilidad de hacer contener en la Constitución, las bases que habrían de servir para la legislación del trabajo en el País; lo cierto es que tanto los grupos mencionados como Don Venustiano Carranza, tuvieron opinión uniforme sobre la necesidad de legislar en materia de trabajo para proteger a los obreros.

En la Vigésima Tercera sesión ordinaria, celebrada en la tarde del martes 26 de Diciembre de 1916, se inició la discusión del Artículo Quinto del proyecto, bajo la presidencia de Don Luis Manuel Rojas, habiéndose prolongado las sesiones, por dos

días más, ya que en la discusión se suscitó, sobre si el Artículo Quinto, debía contener las bases del trabajo o si debiera abrirse un capítulo especial que se ocupara de ello, habiendo participado en lo anterior el Licenciado José Natividad Macías, brillante guanajuatense que orientó definitivamente a la Asamblea. De igual modo en el proyecto intervinieron: El Lic. Alberto Terrones, Antonio Gutiérrez, José Alvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa, Porfirio del Castillo, Carlos L. Gracidas y el Lic. Rafael Martínez de Escobar. Se integró la Comisión redactora que presidió: Don Pastor Rouaix, además por Victorio E. Góngora. Esteban Vaca Calderón, que por cierto éste fue dirigente de la Huelga de Cananea, el propio Presidente del Congreso Don Luis Manuel Rojas, Dionicio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre.

Muchos diputados suscribieron el proyecto de nuestro Artículo 123 Constitucional, entre otros, Francisco J. Mújica y Enrique Colonga, que fue presentado el 23 de Enero de 1917 y aprobado en la sesión de esa misma fecha.

Así es como nace el primer precepto a nivel Constitucional, que otorga derechos a los trabajadores, no como garantía

individual sino social y México pasó a la historia, como el primer País que plasmaba en su Carta fundamental una declaración de Derechos Sociales elevados al rango de garantías en su Constitución, mismo que es el Artículo 123.

### 1.3. ANALISIS DE LOS ARTICULOS 5 Y 123 CONSTITUCIONALES.

La materia que trata el Artículo 5to. Constitucional, aunque es parte exclusivamente de las Garantías Individuales es de tal importancia que, al discutirse su texto en el Constituyente de 1917, se desprendió de él como título especial y autónomo el Artículo 123.

Artículo Quinto Constitucional que a la letra dice: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio ó trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataque los derechos de tercero, ó por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las Leyes respectivas, el de las armas y los de los jurados, así como el desempeño de los cargos consejible y los de elección popular, directa ó indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de indole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta senale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto ó convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida, ya sea por causa de trabajo, de educación ó de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no permite el

establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación y objeto con el que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte proscripción ó destierro, o en que renuncie temporal ó permanentemente a ejercer determinada profesión, industria ó comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida ó menoscabo de cualquiera de los derechos políticos ó civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Entrando a un análisis breve de este Artículo, el cual es claro en su texto, marcando una plena libertad de trabajo, así como las prohibiciones y limitaciones; por tanto, al respecto podemos decir:

El Artículo anterior, pretende evitar que el hombre, sea obligado a prestar algún servicio sin su consentimiento; garantiza el derecho al trabajo, en el sentido de poder escoger libremente, la actividad a la que él guste dedicarse siempre y cuando ésta sea lícita, pudiendo ser limitada sólo por sentencia judicial ó resolución gubernativa; la cual deberá estar basada en una Ley que determine que la labor ofende ó transgrede a los derechos de la sociedad.

Tratándose de profesionistas, su actividad es libre, limitándolos, a lo que en particular dispongan las Leyes, en el sentido de decir cuales son las profesiones que necesitan título. Complementariamente, a la prestación de algún servicio, le es consecuente una retribución justa. Excepto si el trabajo fuese impuesto como pena por la autoridad.

Dentro de los párrafos 5o. y 6o.; se establecen los derechos irrenunciables, dado que, aún con el consentimiento de la persona, no podrá pactarse la pérdida de su libertad, menoscabo ó sacrificio; así como pactar su proscripción ó destierro, renunciar temporal ó permanentemente a ejercer determinada profesión, industria ó comercio.

Por último, la falta de cumplimiento del contrato de

trabajo, por parte del trabajador, sólo dará lugar a responsabilidad civil, sin que pueda existir coacción sobre su persona; dicha responsabilidad pudiera exigirla el patrón siempre y cuando se le haya causado un daño patrimonial, a causa de su incumplimiento; por tanto, dicho contrato obligará el servicio, fijándose como límite un año, el cual no podrá extenderse con carácter obligatorio, a un plazo mayor en contra de los intereses del trabajador.

Análisis del Artículo 123 Constitucional. Este precepto legal establece las garantías más importantes para los trabajadores que conforman la sociedad. Tales garantías tienen categoría Constitucional para evitar ser violadas a través de Leyes ordinarias ó medidas administrativas.

El Artículo 123 vigente, comprende dos partes que son:

A) Se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones.

B) Se refiere a estas mismas relaciones, cuando se establecen entre los Poderes de la Unión ó el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos.

Para el análisis de este precepto; sólo se enfocará el estudio del apartado (A), dado que es el vértice de nuestro tema que textualmente dice:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I) La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II) La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche; de los menores de dieciséis años;

III) Queda prohibida la utilización del trabajo de los

menores, de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán una jornada máxima de seis horas;

IV) Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI) Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para

satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores de los patrones y del Gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII) Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII) El salario mínimo quedará exceptuado de embargo compensación o descuento;

IX) Los trabajadores tendrán derecho a una participación de las utilidades de la empresa, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de

los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales.

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repetir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable, de conformidad

con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaria de Hacienda y Credito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X) El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI) Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente de un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII) Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considerara de utilidad social la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligados a establecer escuelas, enfermerías, y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su

población exceda de 200 habitantes, deberá reservar un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de servicios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII) Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

XIV) Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como

consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

XV) El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumento y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI) Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII) Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros;

XVIII) Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX) Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios con un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX) Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI) Si el patrono se negara a someter sus diferencias al

arbitraje o aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo, quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII) El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de la indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el mismo importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII) Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otro en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV) De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV) El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos de su familia;

XXVI) Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la

nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII) Serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato;

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

e) Las que entrenen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permiten retener el salario por concepto de

multas.

g) Las que constituyen renuncia hechas por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII) Las leyes determinarán los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX) Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX) Asimismo, serán consideradas de utilidad social las cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados; y

XXXI) La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales:

1.- Textil;

2.- Eléctrica;

3.- Cinematográfica;

4.- Hulera;

5.- Azucarera;

6.- Minera;

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8.- De hidrocarburos;

9.- Petroquímica;

10.- Cementera;

11.- Calera;

12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destine a ello;

17.- Elaborados de bebidas que sean envasadas o enlatados o que se destinen a ellos;

18.- Ferrocarrilera;

19.- Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

b) Empresas:

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y

3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

B) "....."

Analizando lo anterior, dicho Artículo, pretende evitar que el trabajador mexicano sea explotado como en los tiempos pasados donde éste trabajaba día y noche recibiendo tan sólo una pequeña gratificación o simplemente alimento; ya que todos los beneficios eran para el patrón.

Hoy los sujetos vinculados por una relación de trabajo deben sujetarse a condiciones mínimas que repercutan en el entendimiento de su relación. No pueden convenir una jornada superior a la de ocho horas diarias, siendo ésta la jornada diurna; pero la nocturna podrá convenirse por un máximo de siete horas, en razón de que ésta resulte un trabajo más agotador que el diurno por las condiciones físicas que se presentan.

En cuanto a la protección de los menores, las fracciones II, III y XI, consagran principios protectores para éstos, ya que la Ley estima, que los niños menores de catorce años no deben efectuar, trabajos remunerados, dado que en esa edad es mejor que los niños se desarrollen dentro de su seno familiar, pues ésta es la etapa de su desarrollo físico y mental, debiendo mejor, procurar la educación de éste. Asimismo protege a los menores que presten determinado servicio, en cuanto a su jornada, lugar de trabajo, en si ocuparlo en actividades no

riesgosas debido a su corta edad.

La fracción VI fija que por cada seis días de labor, el trabajador tiene derecho a disfrutar de uno de descanso. No sólo la jornada debe comprender como máximo una tercera parte de las horas totales de un día, sino que después de un determinado periodo de trabajo, preciso es que el hombre abandone su actividad cotidiana y pueda disponer de su tiempo libre; esto con el objeto de que pueda acudir a disfrutar con su familia, evite la fatiga excesiva de tal modo que pueda rendir plenamente en su trabajo, teniendo tiempo para ir a realizar otras actividades recreativas.

La Ley suprema, además de proteger la integridad física y espiritual del trabajador, quiere asegurarle que de su tarea recibirá un pago justo y equitativo, suficiente para que tenga una vida decorosa. De ahí que se fije un salario mínimo y su entrega se garantice.

La fracción IX, se refiere a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa; esto obedece por una razón, el trabajador con su esfuerzo cotidiano produce por tanto, aumente el capital del patrón; es justo que de las

ganancias que el patrón obtiene participe algo a quien le debe tanto a su trabajador.

Las fracciones XII y XIII muestran que el propósito del legislador es la de protección a los trabajadores en diversos aspectos de la vida: Como son el hogar, la salud y la educación de los hijos. Habitar una casa decorosa es condición indispensable para lograr un nivel aceptable en la vida, formar una familia, procurando que sus miembros puedan desarrollarse en un medio favorable. Para la clase trabajadora del campo y de la ciudad, esta necesidad no ha sido totalmente complementada, son muchas aún en México las familias que viven en malas condiciones, y que no pueden satisfacer ni la más elementales de sus necesidades familiares.

En 1971 se adiciono al texto constitucional la fracción XII, y se creó el Fondo Nacional de la Vivienda, dependencia que administra un organismo denominado "INFONAVIT", integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones. La finalidad del instituto, es proporcionar habitaciones a los trabajadores, las cuales éstos las puedan adquirir en propiedad.

En las reformas publicadas en el Diario Oficial de Enero de

1978, se estableció una obligación para los patrones de brindarle a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el desempeño de su labor.

Se fundó la enmienda en la necesidad de lograr una mayor productividad, esto es, que el trabajo humano, creado de la riqueza sea cada vez más eficiente; así se producira más y mejor, pero al no atender la disposición de esta norma, provocaría efectos nocivos para todo el país en cuanto a su vida económica, pues no debemos olvidar que es el hombre con su trabajo quién da la pauta al progreso de un pueblo. Por otra parte, Hay que recordar que en nuestro mundo, el empleo de nuevas tecnologías es un imperativo, pero para mejorarlas adecuadamente y con el mayor provecho, se requieren trabajadores adiestrados. De ahí la necesidad de que este nuevo mandato constitucional sea cumplido; pues de lo contrario el proceso de modernización se verá frenado, y los trabajadores por su falta de preparación, se hallarán expuestos a mayores riesgos en su trabajo, aumentando así su frustración personal, que acompaña a quienes se saben incapaces de realizar bien su labor cotidiana.

La Asociación profesional (sindicato), es una de las principales garantías sociales de los trabajadores, basándose en

el principio de que la unión hace la fuerza; con ella se quiere alcanzar un equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo. En México las luchas de los obreros textiles y mineros, representaron una manifestación, y a principios de este siglo aparecieron las primeras organizaciones obreras como instrumento de combate.

Las fracciones XVII, XVIII y XIX reconocen a los trabajadores el derecho de huelga, y a los patronos su derecho de paro. Estos sin embargo no pueden ser derechos absolutos; los reglamenta y sólo los reconoce, si estos se ejercitan de acuerdo a las condiciones establecidas.

El derecho de huelga lo mismo que el de asociación profesional, son conquistas relativamente recientes, van dirigidas a obtener un trato más justo y más humano para la clase trabajadora. Merced del derecho de Huelga, se ha logrado que el patrón no ejerza un poder tan arbitrario ni omnipotente, sobre sus obreros.

Las fracciones XX, XXI y XXXI, se refieren a las autoridades establecidas para dirigir los conflictos que surjan entre capital y trabajo, obreros y patronos. Los tribunales del

trabajo son distintos e independientes de los del orden común; éstos se clasifican en Locales y Federales recibiendo el nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Determinadas materias, por mandato constitucional, son conocidas y resueltas, cuando hubiere conflicto, por las autoridades Federales. La lista ha crecido en virtud de varias reformas.

La fracción XXII, determina que el patrón que despida a un trabajador sin causa justificada, estará obligado a indemnizarlo o reinstalarlo, según lo prefiera éste.

Los derechos que establece la Constitución y las leyes reglamentarias, son irrenunciables; esto es, que aún por voluntad del trabajador, no aceptará los derechos que se le conceden, su actitud no tendría ninguna validez. Por eso se afirma que el Derecho del Trabajo es proteccionista, pues en efecto, cuida y vela por los intereses del Trabajador, para que éste reciba un pago justo y un trato humano. Fracción XXVII, inciso (H) del Artículo 123 Constitucional.

Por Ley publicada en Enero de 1943, se reglamentó en

México, la Fracción XXIX de este mismo Artículo, creandose el Instituto Mexicano del Seguro Social. La seguridad social tiene como fin proteger al hombre trabajador y a su familia contra la enfermedad, la muerte, la miseria, así como capacitarlo para su trabajo. Es uno de los esfuerzos más generosos de nuestra época y de la Revolución, en favor de los Trabajadores de la ciudad y del campo, asalariados y no asalariados, a quienes asegura contra esos perjuicios, con atención médica jubilaciones, pago de pensiones en caso de incapacidad, desempleo o muerte; capacitación profesional y otras prestaciones sociales.

#### 1.4. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho como producto social, se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos o de intenso dinamismo, siendo así, los individuos los actores reales en la vida del Derecho. Creando nuevas normas o atacando a las ya existentes, para contribuir a su transformación o al nacimiento de nuevas ramas, según las exigencias de la vida misma.

Al enfocar nuestra atención en el Derecho del Trabajo, nos damos cuenta como su aparición, la ha requerido grandes grupos de personas, siendo su fin responder a los reclamos sociales de

nuestra época.

El Derecho del trabajo, no es una rama jurídica tan simple y sencilla, dado que tiene una naturaleza distinta a la de otras disciplinas jurídicas, está integrado por normas propias y muy peculiares; como es sabido, el Derecho del Trabajo surge de la lucha entre patrón y trabajador.

El Derecho del Trabajo, se puede considerar como una rama jurídica especial; es decir, se aplica a determinadas personas que sean sujetos de una relación de trabajo.

Para un mejor entendimiento, podemos decir que el Derecho del Trabajo, aún siendo un todo en su conjunto se divide en tres partes fundamentales para su estudio: En Derecho Individual, Derecho Colectivo y Derecho Procesal. Ocupándose el primero, de los fenómenos que ocurren con el individuo, sea este trabajador o patrón. Estudia las relaciones individuales de estos sujetos, determinándoles a cada uno de ellos sujetos, los Derechos y las obligaciones que les correspondan.

En la relación Colectiva del Derecho del Trabajo, se estudian los fenómenos que ocurren cuando los trabajadores o

patrones se asocian, los convenios que celebran, y las pugnas que entre ellos se suscitan.

Por último, diremos que el Derecho Procesal indica los medios o procedimientos que deben seguirse ante los tribunales del Trabajo, para obtener el respeto de las normas o para la composición de los conflictos laborales. Al respecto ahondaremos más, en el capítulo siguiente cuya denominación es Derecho Procesal del Trabajo.

Los valores que tiene el Derecho del Trabajo, no sólo son de corte económico, al respecto estamos de acuerdo con Mario de la Cueva que dice:

"La finalidad suprema de la Justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo, que aseguran en el presente y el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal". (1)

Al Derecho Laboral le interesa el hombre como tal; protegiendo su salud, su institución, habitación, seguridad social, e higiene, capacitación y adiestramiento;

consecuentemente el Derecho del Trabajo no sólo es un derecho regulador sino tutelar.

Para concluir diremos que el Derecho del Trabajo, en nuestro país, sigue siendo clasista porque se da en la misma sociedad, aunque tenga una notable tendencia expansiva ya que a final de cuentas busca la justicia social.

En tal virtud, para obtener una definición exacta de Derecho del Trabajo, hay que tomar en cuenta las relaciones que reglamenta, los intereses que protege y las características que contiene, lo que nos conduce a indagar, un concepto de Derecho Laboral, es sumamente difícil; y para no caer en un error y tomando en cuenta las consideraciones anteriores, podemos decir, que de acuerdo a los sujetos, el Derecho del Trabajo es: "Un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre Trabajadores y Patrones".

La definición anterior, considero abarca a todos los trabajadores y patrones ya que, independientemente del oficio; Trabajador es el que presta un servicio personal a otro, mediante una remuneración; en el momento en que se den esos elementos, ya se establece una relación jurídica de trabajo; es decir, hay patrón y trabajador, y en ese orden de ideas son sujetos del Derecho del Trabajo.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) "Cueva, Mario de la El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit., Porrúa, Mexico, D.F., 1982 p 10"

## C A P I T U L O 2

### DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

#### 2.1. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL EN GENERAL.

La Actividad Estatal, estuvo desempeñada en un principio por el particular, de ahí pasó a las manos de un representante de grupo o jefe político, por último pasó a formar parte dentro de las atribuciones del Estado, cuando éste quedó organizado asumió la labor de procurar la resolución de los conflictos entre particulares mediante la creación de Organos Jurisdiccionales. Su actividad, no se concretaba ya a intervenir como mediador en la controversia, sin poder dar resoluciones por carecer de medios coactivos lo que hacía nula su misión; pero una vez investido de tal facultad: estos tribunales comenzaron a adquirir importancia dentro del conglomerado, en consecuencia se fueron elaborando reglamentos inspirados en prácticas judiciales que vinieron a regir dichas actividades.

La creación de normas reguladoras de las relaciones contractuales, de reglas encaminadas a reprimir los actos delictuosos y el establecimiento de Tribunales encargados de hacer cumplirlas, era una función que resultaba incompleta al no existir una disciplina jurídica encargada de sistematizar y

organizar dicha actividad estatal. Creándose así el Derecho Procesal, cuyo primer objetivo fue estudiar la naturaleza jurídica de sus instituciones, el carácter de las relaciones entre los tribunales y los particulares en los litigios y especialmente sistematizar y organizar los medios para la realización de sus actos mediante el establecimiento de formas procedimentales cuyo fin primordial, es facilitar la aplicación del Derecho sustantivo.

Posteriormente esta nueva disciplina mediante la reglamentación del procedimiento, la forma de ejercitar las acciones y las excepciones, los medios de prueba, su ofrecimiento y presentación, la formalidad de sus actuaciones, las bases y reglas que el Juez debe observar al emitir su fallo, todos de acuerdo a las prácticas, tribunales, que en consecuencia existía confusión por no existir una base firme para su resolución.

Como una necesidad social, surge la urgencia del particular de obtener rápidamente la restitución de sus derechos, provocando así el establecimiento de las diferentes clases de juicios, ordinarios, sumarios o especiales, dependiendo de la acción que se trate de ejercitar. Ya establecida esta ciencia,

pronto se especializaron sus investigaciones en relación a las normas sustantivas que se aplicaban creándose de esta forma el Derecho Procesal Civil, el Derecho Procesal Penal, etc.

Como es sabido el Derecho del Trabajo surge por la lucha entre el patrón y el trabajador, por tal virtud, el Estado tuvo que sacar a flote su reglamentación para no perder su estabilidad y control. Esta lucha constante tuvo como consecuencia que esta nueva rama del Derecho se reglamentara, no sólo en cuanto al establecimiento de normas tuteladoras de las relaciones obrero patronales, sino también en lo concerniente a los medios para lograr alcanzar la aplicación y observación de las mismas, creándose así, los Tribunales del Trabajo encargados de dirimir las controversias entre los patrones y los trabajadores. Sin embargo, estos tribunales no surgieron de una forma sencilla, su nacimiento fué producto de una lucha sangrienta del trabajador en contra del Estado y del capitalista, quienes se valían de todos los medios para impedir su establecimiento; por tanto es que en un principio se encomendaba a los tribunales civiles en el conocimiento y resolución de estos conflictos, sin dotarlo de un procedimiento especial para la realización de esta tarea, lo que aunado a los principios procesales que imperan dentro de esta jurisdicción; Igualdad, Formalidad, etc.; hacia casi imposible la observancia

de las disposiciones contenidas en el Derecho del Trabajo de parte del patrón quien contaba con todas las ventajas, dejando al trabajador sin una de ellas a su favor, ya que hasta el mismo conflicto resultaba largo y costoso para él; por tanto, de haberse remediado tales inconvenientes se hubiera retardado demasiado la fundación de los Tribunales del Trabajo.

Para comprender mejor el concepto del Derecho Procesal es importante tocar el Derecho Subjetivo, el cual debe entenderse como la facultad jurídica protegida. "En sentido fundamental, la palabra Derecho designa una facultad reconocida a una persona por la Ley y que le permite realizar determinados actos". (2)

Ahora bien, esa Ley que reconoce la facultad constituye el contenido de otra acepción del Derecho, o sea el Derecho Objetivo; Planiol opina al respecto: "En otro sentido la palabra Derecho designa el conjunto de leyes, es decir, las reglas jurídicas aplicables a los actos humanos". (3)

Para José Castillo Larraniaga y Rafael de Pina, el Derecho Procesal es: "La disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tiene por objeto y sin la realización del Derecho Objetivo a través de la tutela del Derecho Subjetivo". (4)

Esto es, que ante la violación o el desconocimiento de un derecho, hay tres sistemas para hacerlo valer, la autotutela o vindicta privada que perfila la idea de justicia tomada por la propia mano, sistema que está prohibido en nuestra Constitución, en su artículo 17 que dice: "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma ni ejercer violencia para reclamar su derecho".

El segundo sistema de la autocomposición es el arreglo que se logra mediante el acuerdo tomado por ambas partes en el conflicto.

Aquí estamos en presencia de la Conciliación, método preferente y fundamental en el Derecho del Trabajo. No siendo lícito el primero, y no siendo posible el segundo, es necesario acudir a un tercer sistema conocido como proceso, el cual toma vida cuando: "El Estado asume la tutela de sus derechos arrogándose la jurisdicción". (5)

Refiriéndonos a una rama del Derecho en particular para Eduardo J. Coutere, define al Derecho procesal Civil: "Como la rama de la ciencia jurídica que estudia la naturaleza, desenvolvimiento y eficacia del conjunto de relaciones jurídicas denominado Proceso Civil". (6)

Podríamos decir, que en el ámbito del Derecho Civil es donde la teoría general del proceso ha tenido su mayor fuerza, ya que hay autores como Chiovenda y Carneluti, que lo han estructurado tan acertadamente a todo Derecho Procesal, significándolo y diversificándolo como rama específica dentro de las disciplinas jurídicas.

Las normas como regla de conducta, tiene como finalidad establecer la seguridad jurídica en las relaciones entre los particulares o entre éstos y el Estado, ya que es el único que puede obligar coercitivamente a su cumplimiento.

## 2.2. EL PROCESO EN FUNCION DE APLICACION DE LA LEY.

El Derecho Civil, en materia de obligaciones y contratos impone la vigencia de la autonomía de la voluntad como creadora de la Ley es específica, o sea de la norma reguladora de las partes vinculadas por un contrato, está la base de donde deriva la estructura del procedimiento mediante el cual se lleva a cabo la aceleración de la actividad del Estado, como protector de la seguridad jurídica para invitar a las partes a unirse a esa Ley impuesta por un pacto; siendo éste el creador de las mismas, son ellas las que tienen forzosamente que demostrar la existencia,

finalidad y sentido de su obligación. De ahí deriva, que en el Derecho Procesal Civil, existen dos principios fundamentales: el de igualdad formal de las partes, lo que equivale a la igualdad en la celebración del pacto, y por ser las partes las interesadas, tienen que realizar tal actividad del Estado con el fin de salvaguardar los intereses personales que están involucrados en dicho pacto; esto es, en el Derecho Civil, siendo la voluntad de las partes generadora de una obligación, el interés del Estado como representante de la Sociedad, le interesa que este pacto se cumpla para dar seguridad a las convenciones, siendo el interés personal de que cada una de ellas, lleva a considerar que son quienes deben reservar su propio interés, y por tanto impulsar así la actividad del Estado. Así nace que en toda regulación del Proceso Civil, la actividad del juzgador, o bien del Organó del Estado, éste condiciona a la aptitud de las partes para demostrar en tiempos equivalentes, lo que equivaldría a decir que el principio de igualdad se manifiesta a través de las mismas oportunidades, para ambos litigantes, y que son éstos, y no el Organó Jurisdiccional quienes deben activar esa intervención del Estado para llegar a una decisión firme, cumplida con el apoyo del Estado. Así el procedimiento en el Derecho Civil, está construido sobre bases firmes y sólidas de igualdad, lo que los derechos generados no pueden rebasar esa meta.

### 2.3. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Como hemos visto del Derecho Procesal supone, la función jurisdiccional como potestad del Estado. Esta función, puede definirse: "La actividad del Estado encaminada a la actuación del Derecho Objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto". (7)

Así de esta manera, el Órgano Jurisdiccional constituye un silogismo jurídico en donde la premisa mayor ocuparía el lugar de la norma, la premisa menor sería la conducta y la conclusión el Laudo. Para que una ciencia pueda ser identificada y diferenciada de todas las demás, no debemos olvidar que es necesario incluir en su definición como elementos principales, su género próximo y la diferencia específica, estos elementos no son ministrados por las funciones u objetos que desempeñan, la disciplina que se trata de definir en el mundo cultural y el material, pues no debemos hacer aun lado la estrecha relación que existe entre estos dos campos del ser.

Por lo tanto, para lograr obtener una definición exacta del Derecho Procesal del Trabajo debemos tener muy en cuenta las relaciones que éste trata de reglamentar, así como los intereses

que protege y la actividad que realizan. Esto es, su campo de actuación y las relaciones que guardan con las demás ramas del Derecho así como los caracteres que los diferencia de éstos. Además, la finalidad primordial es procurar el equilibrio social o económico de las partes en litigio por medio de sus normas procedimentales, peculiaridad que justifica la aparente desigualdad en la posición y acción que asegura a las partes, pero que pretenden alcanzar el propósito de mantener en el proceso el equilibrio de las condiciones económicas o sociales que en la vida se han alterado.

En merito de lo anteriormente expuesto, se hace por considerar insuficiente las definiciones elaboradas por L. de Litala y Nicolás Jaejer, mencionando al primero de ellos que dice: "Es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del Juez de las partes en todo procedimiento concerniente a la materia del Trabajo"; posteriormente agrega: y más ampliamente puede definirse como "El conjunto de normas referentes a al constitución, la competencia del Juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de las controversias colectivas, intersindicales no colectivas e individuales del trabajo, y de toda controversia referentes a normas sustantivas del trabajo".

Una definición parecida por mas concisa es la que establece Jaejer quien considera que el Derecho Procesal del Trabajo es: "El complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes y del Juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo". (9)

Estas definiciones, no precisan el elemento intrínseco en el Derecho Procesal del Trabajo que se concreta en la función equilibrada de los factores de la producción.

El Derecho Procesal del Trabajo, comprende la complejidad y reglas jurídicas sobre órganos jurisdiccionales, procedimientos y competencia de éstos, es una disciplina que prevee a la actuación y ejecución del Derecho del Trabajo del que es complemento, para garantizar a quienes solicitan la función estatal mediante la regulación de la actividad del Tribunal y de las partes en el procedimiento.

Por lo anterior, estamos más inclinados por las definiciones de Trueba Urbina y Mario de la Cueva, ya que las consideramos más acordes a la realidad social; el primero de ellos nos dice al respecto: "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". (10)

Mario de la Cueva nos dice: "Es el conjunto de principios y normas que permiten a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver conflictos del trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concordancia con la naturaleza y a los fines del Derecho del Trabajo". (11)

El concepto del Derecho Procesal del Trabajo, tiene validez plena en la administración de justicia por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; ya que tiene una función triple como es, conciliar, lo que es una atribución fundamental en las Juntas, es decir el derecho y constituir el Derecho. El procedimiento de conciliación debe intentarse y agotarse como una característica previa a todo trámite. Para poder llevar a esta conclusión, basta leer el contenido de los Artículos 876 y 878 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 875. La Audiencia a que se refiere el Artículo 873 constara de tres etapas:

- a) De Conciliación.
- b) De Demanda y Excepción, y
- c) De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La Audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. "

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

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

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

III.- Si las partes llegarán a un acuerdo, se dará por

terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo;

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

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

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones".

En cuanto a la facultad de de decir el Derecho queda consignada, entre otros, en los Artículos 878, 903 de la Ley Laboral, los cuales forman parte del Capítulo XVII del Título Catorce que se refiere al procedimiento para la tramitación y solución de los conflictos individuales y de los colectivos de

naturaleza jurídica. Por la importancia que reviste el Artículo 878 para nuestro estudio, destacaremos el contenido de éste en la parte que para el afecto nos interesa:

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

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

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos alucidos en la demanda, afirmandolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tenga por admitidos aquellos sobre los

que no suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación fuera y simple del Derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entrara la aceptación del Derecho;

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

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus conflictos si lo solicitarén;

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

VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y las controversia queda reducida a un punto de Derecho, se declarará cerrada la instrucción".

Al respecto Mario de la Cueva nos dice: "Para la creación del Derecho que realmente haya de regir las relaciones de trabajadores y patrones, son imaginables dos sistemas: Se puede dejar en libertad a los grupos sociales de trabajadores y patrones para que formulen el derecho del trabajo en las empresas e industrias, y en efecto es la solución admitida en los contratos colectivos, pero el Estado contemporáneo desde hace algunos años y en razón de las luchas sociales, renunció al papel de simple espectador de las luchas sociales e interviene, con intensidad diversa, en la formación del Derecho del Trabajo; en algunos casos, ahí donde aún priva la política de liberalismo económico, el Estado se limita a dictar las leyes del trabajador y deja al convenio de las partes y a la huelga la fijación de las condiciones de trabajo, pero la mayoría de los Estados ha resuelto intervenir más eficazmente, a petición de parte y en algunos casos de oficio, en la dicha fijación de las condiciones de trabajo, evitando los graves inconvenientes de una lucha libre entre las clases sociales. Esta actitud significa que el Estado, además de expedir la Ley, dicta también el Derecho particular para una empresa o una rama industrial. La nueva actividad del Estado implica la aparición de nuevas autoridades pues, el viejo poder Legislativo titular de la función de legislar, no es apto para el ejercicio de las nuevas

labores, por que no podría descender al conocimiento de los problemas singulares de cada patrón, ni intervenir en los conflictos de cada negociación". (12)

Lo anterior podríamos confirmarlo con lo que la Corte dice: "Los conflictos colectivos de naturaleza económica por no tener un contenido jurisdiccional, no pueden dar origen más que a violaciones procesales, nunca de fondo, en razón con lo cual solamente es procedente el Juicio de Garantías por violaciones cometidas dentro de la secuela del procedimiento". (13)

#### 2.4. NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

La naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo, es determinar en razón al carácter social que tiene su legislación; para tal efecto estamos de acuerdo con la opinión del Dr. Alberto Trueba Urbina, en cuanto a que el Derecho sustantivo y Procesal del Trabajo, son disciplinas jurídicas, que parten de un tronco común sigue afirmando Trueba Urbina, que el nuevo Derecho surgió por la crisis de la vieja legislación y el reclamo de la clase trabajadora. Nadie puede negar que el Derecho Procesal del Trabajo es regulador de la actividad y de la función de los Organos Jurisdiccionales del Trabajo los

cuales, son eminentemente sociales, para su corroboración, basta con dar lectura a la reforma procesal de 1980, en cuanto a que la misma exime a la clase trabajadora de determinadas cargas probatorias estableciendo presunciones legales a su favor, es decir; que la finalidad es reivindicatoria de valores humanos por ello es que las normas laborales son de naturaleza eminentemente social, como un producto real de la Revolución Mexicana de 1910.

El Derecho Procesal del Trabajo, pertenece a una trificación legislativa reciente que rompe con las teorías conservadoras porque la Ley procesal del trabajo tiene características especiales como la regulación de los conflictos entre las clases que son sujetos de la Ley Laboral, la reglamentación de las relaciones jurídicas y económicas, así como la realización de la tutela de los trabajadores; por ello al tener finalidades tanto individuales como colectivas, consideramos que cabe imposibilidad de clasificar la norma procesal del trabajo dentro del Derecho Público propiamente dicho, ni mucho menos, dentro del Derecho Privado no obstante que desde el punto de vista teórico, todas las normas procesales son de orden público ya que el Derecho Procesal del Trabajo tiene como fin la justicia social. Por lo tanto afirmo que la

naturaleza de la norma sustantiva y adjetiva del trabajo es social, dado que una y otra tienen el mismo origen el Artículo 123 de la Constitución General de la República.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado dos criterios respecto al carácter del Derecho del Trabajo, en uno lo denomina público y en otro autónomo. En la ejecutoria de 18 de Enero de 1935 sostiene lo siguiente: "El Artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de Instituto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo, creando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de equidad, distintos de la Autoridad Judicial".

En la ejecutoria del 12 de Septiembre de 1935 sostiene otro criterio totalmente diferente:

"..... Pues el Derecho del Trabajo es autónomo y los elementos constitutivos de aquel (Derecho Civil) son distintos y muchas veces antitéticos a los que informa el último de los citados Derechos (Derecho del Trabajo)".

En base a lo anterior, estoy de acuerdo con el Dr. Trueba

Urbina en cuanto a la crítica que hace a estos criterios mencionados anteriormente. En cuanto a la primera ejecutoria, asemeja el Derecho del Trabajo al Derecho Público, estableciendo tal carácter por la simple naturaleza del Tribunal demostrando con ello que incluyó del Derecho Procesal dentro del término Derecho del Trabajo, y en efecto la Corte no distinguió el Derecho sustantivo del procesal, denotando con ello la existencia sólo del Derecho sustancial del Trabajo, sin tomar en cuenta la existencia del Derecho Procesal del Trabajo.

Más sin embargo, si concluyó también al Derecho Procesal del Trabajo, entonces es Derecho Público, situación que a mi muy personal juicio es incorrecta, dado que tanto el Derecho sustantivo y Procesal del Trabajo son eminentemente sociales, no obstante que la Ley vigente le da el carácter de público.

En cuanto a la ejecutoria; estoy de acuerdo en que el Derecho del Trabajo, no pertenece ni al Derecho Público ni al Privado, aunque efectivamente la ejecutoria no determina la naturaleza del Derecho sustantivo y Procesal del Trabajo

Por una parte el Derecho Procesal del Trabajo es esencialmente proteccionista, tutelador de la clase

trabajadora, no sólo en la idea sino en la disposición que entrana el Artículo 123 Constitucional, tan es así que nuestro Derecho Procesal, relativamente nuevo, contempla en el proceso a dos partes en pugna, tutela a la más débil que es la obrera.

Por la otra parte, la naturaleza reivindicatoria que tiene el Derecho Procesal del Trabajo se consigna claramente en el mencionado precepto constitucional, pues contiene normas que corrigen las injusticias y la explotación de que fueron víctimas los trabajadores en cierta época de nuestra Historia.

Por ello las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a los trabajadores para que cumplan con la justicia social. En ese orden de ideas la función reivindicatoria dentro del proceso laboral, la ejercen los Tribunales del Trabajo porque es ahí donde precisamente donde las injusticias se ven más claras.

Si tomamos en cuenta que de acuerdo a la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la Tesis 135, pp. 139-140 Quinta Parte Cuarta Sala, Apéndice 1975, que a la letra dice: " Juntas de Conciliación y Arbitraje, naturaleza y principios que las rigen. No son Tribunales de

Derecho, y por lo mismo no están obligados al pronunciar sus Laudos, a sujetarse a los mismos cánones que los Tribunales ordinarios".

Ahora bien, conforme a la Jurisprudencia anterior y a la forma en que se integran, es decir con representación obrera, del capital y del gobierno; se desprende que son Organos jurisdiccionales y de naturaleza social y desde luego no encuadran en los Tribunales Judiciales, ya que sus funciones no corresponden al Estado Político sino al social y por consiguiente no son Tribunales Judiciales. Lo anterior se puede deducir en la forma como se dictan los Laudos que es a verdad sabida, buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, con la única limitante que expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

En cuanto a la interpretación del Derecho Procesal del Trabajo, los Tribunales tutelan los intereses del trabajador por mandato de la Ley; y no sólo me refiero a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino también a los Tribunales Colegiados de Circuito de Amparo, en el sentido de que están facultados para suplir las deficiencias de la Queja, cuando se

trata de la clase trabajadora. La Ley Federal del Trabajo vigente, modificó el sistema de interpretación que tenía la Ley de 1931, ya que esta última no consignaba los principios de interpretación; en la actual Ley, basta leer el contenido del artículo 18, en que se consigna una regla en el sentido de que si hay duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador; de igual manera la regla del artículo 2 de nuestra legislación Laboral, cuya finalidad es conseguir el equilibrio y la justicia social entre las relaciones de trabajadores y patronos. Se objetivizan en las decisiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que no debemos olvidar que estos Tribunales son de equidad, porque traduce el espíritu de la norma y los principios antes mencionados de verdad sabida y buena fe guardada están aún por encima de la verdad legal.

## 2.5. AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

En la realidad social, el movimiento obrero tuvo que quebrantar la resistencia de la burguesía y de su Estado para imponer las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo; y en el terreno jurídico, la idea del Derecho del Trabajo tuvo que combatir la concepción individualista y liberal, destruir los criterios formalistas de la clasificación del orden jurídico y

demostrar que su diferencia con el Derecho Privado y aún con el Público era una cuestión de escencias, esto es, de fundamentos, de naturaleza y de fines de los estatutos. La Teoría del Derecho Social como un Derecho nuevo, se presentaría primero en la vida, en la Constitución de 1917, y más tarde en el pensamiento de los más brillantes juristas de Alemania y de Francia.

Ideas de Derecho Social:

a) Otto Von Gierke, en el siglo XIX, explicó que en curso de la historia existió al lado del Derecho del Estado y del Derecho Privado regulador de las relaciones entre personas determinadas, un Derecho Social creado por las corporaciones cuyos caracteres eran su autonomía y la circunstancia de que consideraba al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un cuerpo social; ordenamientos jurídicos que desaparecieron en gran medida en la edad moderna pero que parecía que estaban encontrando un campo nuevo en las corporaciones socioeconómicas del siglo XIX.

b) Georges Scelle, en el año de 1972, afirmó, con una convicción inquebrantable, que el Derecho del Trabajo había roto el principio de la unidad del Derecho Común y creado un Derecho

de clase, una legislación defensora del trabajador en sus relaciones con el capitalista.

c) Paul Pic, después de explicar las transformaciones sociales y económicas que se estaban operando, hizo la afirmación de que "El Derecho Obrero era una rama autónoma muy diferente por su espíritu, puesto que no es sino la economía social aplicada, por sus métodos, a todas las otras ramas del Derecho".

d) Georges Gurvithc, habló de una relación histórica y propuso como idea: "El Derecho Social es el Derecho de las comunidades humanas no estatales".

e) Gustavo Radbruch, sus ideas se publicaron en un libro escrito en relación con la Constitución Alemana de Weimar, es una explicación de las transformaciones sociales, económicas, políticas y jurídicas, que presenciaba el mundo europeo a la terminación de la Primer Guerra. Su punto de partida es la afirmación de que el apartamiento del Derecho en público y privado no es un principio absoluto, ni tiene un valor apriorístico, ni deriva de un pretendido Derecho natural que no existe, sino que su valor es histórico y encuentra su fundamento

en el Derecho positivo, el cual a su vez posee un valor meramente de Historia. Así mismo, escribió el maestro, al nacimiento de dos estatutos jurídicos, resultados de la quiebra de la concepción individualista y liberal, de la participación o intervención más o menos amplias del Estado en la economía y de la fuerza creciente de la clase trabajadora: "El Derecho Económico son las normas que regulan la acción del Estado sobre la economía y el Derecho del trabajador determina el tratamiento que debe otorgarse al hombre en la prestación de su trabajo". En el primero de los estatutos, el Estado se ha impuesto o se está imponiendo a la antigua relación privada de producción, sin desconocer no obstante las exigencias del capital y los intereses del empresario, a los cuales otorga su protección y ayuda; y en el segundo, la clase trabajadora, después de algo más de un siglo de lucha, se ha impuesto a la burguesía y a su estado para plantear un mínimo de Derechos sociales. Radbruch se sintió un visionario; si el Derecho Económico y del empresario, el Derecho del Trabajo lo centra en la persona humana y en su energía de trabajo; de donde se sigue que se inspiran en propósitos diversos; al grado de que frecuentemente entran en colisión; la vida los está aproximando, pues cada vez más penetra el uno en el otro para producir una relación nueva, que no puede ser atribuida ni al Derecho Público ni al Privado, sino que presenta un Derecho nuevo, de un tercer

tipo: El Derecho Social del porvenir. la separación del Derecho Público y Privado no pudo conocer los nuevos fenómenos sociales, particularmente la división de la sociedad en clases, sus luchas y su organización sindical. El reconocimiento de las clases y del sindicato pretende destruir la desigualdad frente al empresario; es importante el trabajador, pero en cambio, resulta poderosa la organización de los trabajadores, merced, sobre todo, a la última ratio de la huelga; de ahí que la libertad de asociación para la conservación y fomento de las condiciones de trabajo pertenezca a la serie de Derechos fundamentales garantizados por las constituciones nuevas. Desconoce también aquella separación la naturaleza y función de los contratos colectivos, pues en virtud de ellos devienen ineficaces los contratos individuales de trabajo; es cierto que el contrato colectivo ordinario rige únicamente en las empresas que lo pactaron, pero el nuevo Derecho del Trabajo concede la facultad de declararlo obligatorio para una o varias ramas de la industria, con la cual, el contrato colectivo se apartó del Derecho Privado y adquirió, frente a los contratos individuales, la categoría de las fuentes formales del Derecho.

f) Georges Ripert, el pensamiento de este maestro francés, vivía en la creencia de que su Código Civil no solamente era una

obra perfecta, sino además, de que regía la vida del pueblo, pero al celebrarse su centenario principiaron a convencerse los juristas de que el Derecho estaba en vías de transformación y de que si aún subsistía el Código era debido a que el nuevo Derecho se creaba en leyes de excepción. Es llegado el momento, agregó, de meditar cual es el Derecho verdadero, pues las leyes de excepción son tantas, que tal vez son ellas el Derecho común de nuestros días y quizás son el anuncio de que ha nacido un Derecho nuevo. Por otra parte, los hombres no tienen confianza en el Derecho Secular, por que está en pugna con el pensamiento democrático de nuestros días: "La democracia busca su derecho, porque esta convencida de que al progreso material debe corresponder un progreso moral y social".

La revolución del siglo XVIII acuñó tres palabras: Libertad, Igualdad, fraternidad; pero en el Derecho individualista y Liberal adoptó únicamente las dos primeras, en tanto que el Derecho que busca la democracia recogió también la tercera, a la que interpreta como un Derecho nuevo socialmente protegido: "Si los hombres como hermanos, deben ser todos iguales, y sino lo son en realidad, el más débil, debe tener el Derecho de que se le proteja".

El principio de igualdad ante la Ley, postulado por la

burguesía contra los viejos privilegios personales de la nobleza, no pueden hacerse valer contra las clases sociales, cuya presencia es la prueba de la desigualdad social. Ahí nació el Derecho profesional: "Cada profesión, cada corporación, cada clase, obtiene lentamente un derecho que le es propio. A condición de que el beneficio se dirija al grupo, deja de ser un privilegio. Así se ha creado el Derecho de clase, no obstante que no se discute la legitimidad del principio de igualdad Civil. A la democracia ya no le repugna la idea de un Derecho de clase".

g) El pensamiento de Lavoisier: ya no es lícito, afirma el maestro de la Universidad de Lille, incluir al Derecho del Trabajo en el marco del Derecho Público o del Privado, porque sus caracteres no lo permiten y porque la separación es cada día menos precisa: El Derecho del Trabajo ya reveló las líneas generales de una silueta propia, que consiste en la transposición jurídica de situaciones económicas, lo que no ha de entenderse en el sentido de que la influencia de los factores económicos conduce a la tesis de que el Derecho del Trabajo tiene un contenido exclusivamente económico, pues posee también una finalidad social ética; evitar que el trabajo humano sea considerado como una mercancía.

Estudió Levasseur las mutaciones que ha operado el Derecho del Trabajo en el ordenamiento jurídico: Primeramente, el tránsito de las relaciones individuales a las colectivas, pues, "para establecer la igualdad económica necesaria en la discusión legal de los intereses, fué indispensable regular las relaciones en un plano superior sometiendo a un debate colectivo con agrupaciones cuya constitución y funcionamiento hubo que autorizar". Por otra parte si bien aún subsiste un campo de acción para la figura del contrato, las relaciones de trabajo se configuran en su gran mayoría como una simple relación jurídica: "La jurisprudencia y la doctrina han sistematizado la idea de que para la aplicación del Derecho del Trabajo es suficiente la ejecución de un trabajo subordinado. Y ahí aún donde subsiste un acuerdo de voluntades en base de la relación, la técnica propia impuesta por circunstancias de hecho". La nueva noción de la empresa, la sustitución de patrones, la responsabilidad con los riesgos de trabajo entre otras soluciones, prueba la inaplicabilidad de las técnicas civilistas. Además este nuevo Derecho reclamó organismos nuevos para su aplicación y vigilancia: La jurisdicción del trabajo, los organismos de Conciliación y Arbitraje y la inspección del Trabajo.

El Derecho del Trabajo, concluye Levasseur es el principio

de una organización de las relaciones sociales, novedad que se manifiesta en dos direcciones; de un lado, sus principios influyen en la vida de la sociedad y del Derecho; en la función de la propiedad, en la fuerza del contrato y en la idea de la responsabilidad civil. Y por otra parte se idea se expande constantemente; el aseguramiento a la persona humana de una existencia decorosa se universaliza y desborda sus límites en un tránsito hacia la seguridad social, que ha llegado a ser la hermana gemela del Derecho del Trabajo.

Los expositores de la idea del Derecho del Trabajo, Derecho Social han establecido y determinan que se puede afirmar que la vida se adelantó a la doctrina, porque en 1917 se proclamó en Queretaro la primera declaración de los Derechos Sociales de la Historia. La Ley del Trabajo de 1970 es la expresión de una idea nueva del Derecho del Trabajo, compuesta de dos concepciones básicas primeramente, la Ley descansa en la tesis de que los Artículos 27 y 123 de la Carta Magna, que contiene la declaración de los Derechos Sociales de campesinos y trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo, adoptado por la Asamblea Constituyente de Queretaro; y en segundo lugar y como una consecuencia directa de la declaración la autonomía plena del Derecho del Trabajo, lo

que implica que sus raíces, su sentido y su finalidad se encuentran en el Artículo 123, por lo que de este precepto emana la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas." (14)

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (2) "Planiol Marcel, Tratado Elemental del Derecho Civil, Edit. José M. Cajica, Puebla, Pue., p. 19."
- (3) "Planiol Marcel, op. cit. p. 19."
- (4) "Castillo Larranaga, José y De Pina Rafael, Derecho Procesal Civil, Edit. Porrúa, p. 14."
- (5) "Alsina Hugo, Tratado Teórico y Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, T.I, Edit. Soc. Amón, Editores. p. 34."
- (6) "J. Coutere, Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Roque de Palma, Buenos Aires, Tercera Edición, p. 3."
- (7) "Castillo Larranaga José y de Pina Rafael, op. cit., p. 47"
- (8) "De Litala Luigi, Derecho Procesal del Trabajo, Torino, 1933, p. 18."
- (9) "Jaejer Nicolás. Curso di Diritto Processuale del Lavoro, Edit. Padova, 1936. p. 1."
- (10) "Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit., Porrúa, S.A. México, D.F. 1982, p.74"

(11) " De la Cueva Mario, op. cit. T.I, p.36."

(12) " De la Cueva Mario, Op. cit. T. II, p.868."

(13) "Semanario Judicial de la Federación, Tomos LXV, p.2240;  
LXXXII, p.460 y CXXI, p.1839."

(14) " De la Cueva Mario op. cit. T I p. 64."

## C A P I T U L O 3

### DE LAS REFORMAS DE 1980 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### 3.1. LA REFORMA PROCESAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

Las reformas al procedimiento en la Ley Federal del Trabajo, se encuentran contenidas en el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 4 de Enero de 1980, mismas que constituyen un avance, tanto por su alcance normativo como por el reflejo en el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Dentro del primer aspecto, implica la educación del Derecho Procesal Laboral a los progresos alcanzados en el Derecho sustantivo, cuya efectividad se dificultaba al plantearse los problemas laborales, dado que las normas civilistas, basados en una igualdad formal y no en una igualdad real la cual es contemplada por la justicia social.

Esta reforma procesal, determina a su vez un cambio primordial en el funcionamiento de los Tribunales del Trabajo, ya que los Artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, se contempla que éstos ya no pueden ser considerados como árbitros dejando a las partes responsables de impulsar el procedimiento, sino que deben asumir una participación activa desde el

principio, teniendo que examinar la demanda para así suplir las deficiencias de las mismas o requerir su aclaración por omisiones u oscuridad.

El Artículo 876 del ordenamiento legal invocado previene una conciliación eficaz y justa mediante el entendimiento directo entre las partes. Así mismo, los Artículos 771 y 772 señalan la forma de cuidar la continuidad y celeridad del procedimiento, proveyendo lo conducente a fin de evitar interrupciones o dilataciones injustificadas.

En la disposición del Artículo 784, es otro de los principios rectores que estructuran la reforma del procedimiento laboral, esto es el revelo de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, el cual obliga a la Junta a examinar de la carga de la prueba, recabando las pruebas de que disponga el patrón para el esclarecimiento de los hechos, esto bajo el principio de quien tiene la posibilidad probatoria debe aportar los medios de prueba.

El Artículo 47 adicionado, con la intención clara de viabilizar el cumplimiento de la obligación de notificar por conducto de la Junta el aviso del despido al trabajador, cuya

omisión bastará por sí sola para considerar que el despido fue injustificado, esto viene a consolidar el derecho de la permanencia del empleo.

También tiende a garantizar en forma más efectiva el derecho de huelga, previniendo que se cumplan los requisitos formales a que se refiere el artículo 920, para su ejercicio, a fin de evitar que se incurra en un trámite inoperante lo que conducirá a una declaración de inexistencia; así como el desechamiento del trámite de los escritos de emplazamiento en los otros dos supuestos del Artículo 923, o sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato de Ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante existir uno ya depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Señala además, que antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, el presidente de certificación correspondiente y notificar por escrito la resolución al promovente; lo cual trata de evitar huelgas improcedentes, ya que lo adecuado es solicitar el cambio de titularidad del contrato mediante el procedimiento especial señalado por la Ley, y no intentar el procedimiento extraordinario de huelga que afectaría injustificadamente a la fuente del trabajo, así como a los trabajadores.

Así también el Artículo 924, establece una modalidad distinta en relación al estado de prehuelga, respecto al cual, el derogado Artículo 453 establecía que al llevar a cabo el emplazamiento quedaba suspendida la ejecución de sentencias, la práctica de embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios en contra de los bienes de la empresa o establecimientos y del local en que los mismos se encontraban instalados, esta reforma contiene la disposición correspondiente al tercer párrafo del Artículo 453, y establece como excepción a la regla, cuanto antes de estallar la huelga, se trata de asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador; créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social; el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de afectar al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, y cualquier crédito de carácter fiscal, preservando la preferencia de derechos de los trabajadores, al impedir que se desvie su carácter de derecho de pensión de los obreros, para convertirse en un instrumento al servicio de los patrones.

Respecto a lo anterior, la exposición de motivos de la reforma procesal expresa que la disposición del Artículo 924,

correlativo del anterior 453, introduce una importante reforma en el sistema de práctica, que se justifica en el firme propósito de evitar que una institución jurídica al servicio de la justicia social, se desvirtue con frecuencia.

Por lo que, el espíritu protector de los derechos de los trabajadores, se encuentra en este Artículo, ya que podrán practicarse las diligencias de ejecución o aseguramiento cuando se trate de garantizar los derechos de uno o de varios trabajadores, pues se trata de proteger un interés de alta jerarquía desde el punto de vista social.

### 3.2. PRINCIPIOS PROCESALES.

a) PUBLICIDAD: Principio que se encuentra consagrado en el Artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, el cual previene que "Las audiencias serán públicas". Esta disposición ofrece a las personas, la posibilidad de presenciar el desenvolvimiento del proceso, lo que significa que es bueno para la aplicación de la Administración de la Justicia Laboral.

Dicho principio tiene sus limitaciones, al disponer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan actuar de oficio y a

petición de parte que se celebren las audiencias a puerta cerrada en aquellos negocios en que así lo exija el mejor despacho de los mismos, la moral o las buenas costumbres.

Para Nestor del Buen Lozano, "Significa que los procesos deben ventilarse públicamente. Por excepción podrá ordenarse que sean a puerta cerrada". (15)

b) GRATITUDAD: Refleja en rigor, el principio previsto en el Artículo 17 Constitucional que prohíbe las costas judiciales. "El patrocinio gratuito de quienes no se hayan en situación personal de atender su defensa en un proceso por debilidad económica, constituye una preocupación de todos los tiempos. La Institución de la Asistencia Laboral Gratuita es un medio de obtener el ideal de la justicia frente a la realidad que no siempre permite verlo realizado. Nuestra Ley consagra en el Artículo 530 fracciones I, II y III, el asesoramiento y patrocinio gratuito de los obreros y sindicatos, en atención de su inferioridad económica frente a los patrones". (16)

c) INMEDIATES: Está estrechamente vinculado con la oralidad por la "Asunción Inmediata", de las pruebas por los miembros de las Juntas. " Por virtud de este principio se pretende que

quienes deban juzgar de los conflictos laborales estén durante el proceso, en constante contacto con sus actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento y "en conciencia", como lo manda la Ley". (17)

Este principio procesal que señala el Artículo 685, y el cual regia con anterioridad a la Reforma, se ve regulado mediante la obligación que tienen las partes de comparecer tanto a la audiencia de conciliación como a la de Demanda y Excepciones, y por lo dispuesto en el Artículo 713, que obliga a la presencia física de las partes, de sus representantes o apoderados, para llevar a cabo las diligencias a que se refiere la Ley. También podría considerarse como tendiente a instrumentar este principio el Artículo 721, que obliga a levantar actas de todas las actuaciones y a entregar copias firmadas de las mismas a las partes que en ella estuvieron presentes; el ordenar además que si algún integrante de la Junta omitiera firmarlas, no obstante de haber estado presente, se entenderá que está conforme con ellas, a fin de dar seguridad a las partes.

Cabe mencionar que el Artículo 876 impone a las partes la obligación de comparecer personalmente a la audiencia en la

etapa conciliatoria dentro del procedimiento ordinario, en caso de que no comparezcan, lo tendrán que hacer en la demanda y excepciones, con la diferencia de que en la primera etapa deberán comparecer solos y en la segunda; en virtud de que la fracción VI del mencionado Artículo, no impone tal condición, se entiende que en esta periodo deberán comparecer personalmente y podrán hacerse acompañar por sus abogados patronos; pero ello no quiere decir que puedan ser representados por sus apoderados; con lo anterior se hace efectivo el principio de inmediates, con el fin de dar oportunidad a las partes de llegar a un arreglo que evite el litigio. Es por ello que el caso debe considerarse como una excepción a la regla general, consagrada por el Artículo 692 de la Reforma, que faculta a las partes para comparecer en juicio en forma directa, ya sea personalmente, por conducto de apoderados o mediante la representación que establece el Artículo.

Al respecto la ejecutoria del Tribunal Colegiado del Octavo Circuito en el informe correspondiente a 1981, tercera parte, tesis I, p. 401, dice: "Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, comparecencia de las partes o por conducto de apoderado legalmente autorizado a ella.

El Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, no puede desvincularse del diverso 692, pues el primero dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y, se agrega sin abogados patronales, asesores o apoderados (fracción I), pero esa prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el Legislador para la diversa etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, según puede constatarse de la lectura de la parte final de la fracción VI del citado precepto, donde sólo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente, presentación que se encuentra regulada por lo dispuesto en el Artículo 692 de la propia Ley, donde claramente se establece que las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la Junta ejerce función de Órgano Jurisdiccional, como lo es la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, señalando a la vez el citado Artículo 692 las reglas para acreditar la personalidad del apoderado".

Amparo en revisión 80/81. Dante Domingo Abramo Reyes. 10 de Abril de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Gabriel Santos Ayala. Secretario. Jose Francisco Salazar Trejo. Sostiene la misma Tesis.

Amparo en revisión 128/82. Gloria Vázquez García y Coags. 6 de Agosto de 1982. Unanimidad de Votos.

Amparo en revisión 571/81. Jose Francisco Delgado Arma. 26 de Agosto de 1982. Unanimidad de Votos.

Amparo directo 133/82. Juan Carlos Palomino. 1 de Octubre de 1982. Unanimidad de Votos.

Amparo en revisión 290/82. Elena Heredia de Baltazar y Coags. 15 de Octubre de 1982. Unanimidad de Votos.

Considero conveniente, aclarar este punto en el sentido de que el informe 1982 número 19 de la página 382 del Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, en el Amparo Directo 96/82. Jaime Herrera Alvarez. 22 de Octubre de 1982. Unanimidad de Votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Jorge Valencia Méndez, sostiene el mismo criterio anterior, la variante es en los siguientes términos:

"..... Esto es, que a las etapas de demanda y excepciones y a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, se exige que asista una persona física, sea el directamente interesado o su

apoderado; y esto es así, porque en estas etapas pretenden imperar los principios de oralidad e inmediatas que requieren como presupuesto lógico, la presencia de una persona para exponer, ratificar, modificar, aclarar, objetar, replicar o contrareplicar, etc.; lo que no podría efectuarse si las partes sólo comparecieran mediante razonamientos contenidos en el escrito".

Precedentes:

Amparo en revisión 149/82. Cristóbal Hernández López. 6 de Agosto de 1982. Unanimidad de Votos. Ponente: Efraín Ochoa Ochoa. Secretaria: María Guadalupe Gama Casas.

Amparo en revisión 529/81. Guillermo Martínez Cortés. 27 de Agosto de 1982. Unanimidad de Votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Aracely Cuellar Mancera.

Amparo en revisión 338/82. Banco de Crédito Rural del Istmo, S.A. 24 de Septiembre de 1982. Unanimidad de Votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Aracely Cuellar Mancera.

En base a lo anterior, es evidente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deben impedir que las partes sean representadas en la etapa de demanda y excepciones, por conducto de apoderados ya que es precisamente en esta parte cuando se traba la Litis, además efectivamente en la Ley Laboral no se establece impedimento ni arraigo para que tengan que comparecer en dicha fase personalmente las partes; ahora bien, el Artículo 713 establece que las audiencias que se celebren se requiere la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo en disposición en contrario de la Ley.

Conforme a la disposición anterior, resulta lógico que no subsiste prohibición para comparecer por conducto de apoderados. Esto ha tenido tal énfasis que algunos Tribunales Locales del Trabajo, han cambiado sus criterios al respecto y en la etapa de demanda y excepciones le dan ya intervención a los apoderados o bien, directamente al interesado.

d) ORALIDAD: La doctrina y la historia, nos muestran dos tipos de proceso: por un lado el escrito y por otro el oral, más sin embargo todo proceso es mixto, por la importancia que a los mismos se les dé. En el proceso del Trabajo, la forma es oral y escrita, pero predomina en él, el de la oralidad, por lo que se clasifica como tal.

La Ley obliga a los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a recibir por sí las declaraciones de las partes, los testigos, peritos, etc.; y a presenciar todas las diligencias de prueba, con el objeto de exponer en contacto inmediato el Tribunal con todas las personas que intervengan en el proceso. También la Junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Los Artículos 781 y 782 de la Ley Federal del Trabajo, confirman la predominación de la oralidad en el proceso al preceptuar:

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

Artículo 782. : "La Junta podrá ordenar 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 convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

No obstante la importancia de la oralidad, nada impide que la contestación de demandas sea formulada por escrito, así como el ofrecimiento de las pruebas, más sin embargo, para respetar el principio, no pueden presentarse por Oficialía de Partes como en el procedimiento Civil, éstos tendrán que exhibirse, debidamente firmados, en la comparecencia personal al acto procesal de que se trate.

"Es correcto que se agregue el adverbio de modo. Habitualmente se invoca al principio de oralidad, pero ésta resultaba falsa en términos absolutos, ello convirtió al Proceso Laboral en un sistema mixto en el que, sin embargo, la condición de predominantemente oralidad le da una mayor elasticidad sin pérdida de la certeza en la información que resulte de las promociones escritas". (18)

e) **CONCENTRACION:** Principio que es probablemente el que tiene mayor instrumentación a lo largo de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, en materia procesal. Las disposiciones

contenidas en el Artículo 697, que obliga a los colitigantes a tener un Representante Común, salvo que tenga intereses opuestos, y faculta a las Juntas para designarles de Oficio, cuando no lo hagan las partes en el término dado para este fin; el 704, obliga a la Junta a resolver de Oficio su incompetencia con la simple asistencia de las partes y sin llevar a cabo una audiencia específica para tal objeto; el Artículo 706, que reproduce la disposición de los anteriores, que otorga validez al acto de admisión de demanda por una Junta incompetente y considera válido el convenio celebrado ante la misma para poner fin al Litigio, siempre que sea en el periodo de Conciliación.

Al mismo fin tienden las disposiciones de los Artículos: 738, que incluye el sistema de reveldía de oficio o repercusión sin necesidad de promoción por las partes; el 750, reduce el término de notificación a cinco días; el 759, que obliga a las Juntas de diligenciar los exhortos dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción, y 760, que permite a la Junta a entregar el exhorto al oferente de la prueba, para que éste se encargue de entregarla a la Autoridad exhortada para su diligenciamiento.

Se estima que los Capítulos Tercero y Dieciocho del Título

Catorce de la Ley Federal del Trabajo, tiene la misma finalidad de concentración, puesto que el Capítulo primeramente señalado, da un procedimiento sumario para tratar lo relativo a las competencias sin formar incidente, y en el Segundo Capítulo, reestructurar el procedimiento ordinario de Conciliación y Arbitraje y reduce a dos las tres audiencias del sistema anterior, o sea la de Conciliación, Demanda y excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, así como la de desahogo de pruebas, instrumentando la preparación de las mismas, como lo señala el Artículo 883, de que quede a cargo la Junta, girar los oficios para requerir los informes, copias y documentos ofrecidos por las partes y copias que deban expedir alguna Autoridad o exhibir persona ajena a Juicio, así como señalar fecha específica para aquellas diligencias que lo requieran y evitar, de esa manera la suspensión de la audiencia.

f) SENCILLEZ: La simplicidad y la sencillez en el Derecho Procesal del Trabajo, son las características del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La sencillez está consagrada en el Artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, para facilitar el acceso de los trabajadores a los Tribunales Laborales, ya que establece: "En

las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha dicho, en relación con este Artículo, que con tal de que se precisen los hechos las partes no tienen obligación de señalar los Artículos de la Ley que los funden.

### 3.3. FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO.

Estos principios procesales, provienen del concepto de que la finalidad del procedimiento consiste en lograr con eficiencia el cumplimiento de una Ley de Orden Público, en cuyo acatamiento está interesada la sociedad, por lo que es el Organo Jurisdiccional, como rector del proceso, el que tiene a cargo la responsabilidad de llevar a cabo todas las diligencias necesarias para hacer efectivo el cumplimiento de la Ley, la finalidad del procedimiento Laboral es distinta a la del Procedimiento Civil, ya que el Organo Jurisdiccional se concreta a definir el Derecho conforme a lo señalado por las partes que lo instituyeron y que como repercusión sólo involucra a los suscriptores del contrato, caracterizando a esta actividad, que

su único interés social es el de dotar de seguridad Jurídica y eficacia a las relaciones entre los particulares.

Como ya hemos dicho, la naturaleza de la norma sustantiva y su comportamiento, es lo que define el distinto procedimiento en el ámbito del Derecho Privado y el ámbito del Derecho Laboral; en éste último está inscrita dentro del orden Público como norma Jurídica.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (15) " Del Buen Lozano Nestor, La Reforma del Proceso Laboral,  
Edit. Porrúa, S.A. México, D.F.; 1983 p.25."
- (16) " Trueba Urbina Alberto, op. cit. p. 334."
- (17) " Del Buen Lozano Nestor, op. cit. p.25."
- (18) " Del Buen Lozano Nestor, op. cit. p. 25, 26."

## C A P I T U L O 4

### LA SUPLENCIA EN LA DEMANDA DEFICIENTE EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

#### 4.1. GENERALIDADES.

El 18 de Diciembre de 1979, el Titular del Poder Ejecutivo Federal, presentó a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, la iniciativa que modificaría los Títulos Catorce, Quince, Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo.

La Cámara de Diputados aprobó dicho proyecto el día 27 y su colegisladora el día 30, respectivamente, entrando en vigor el día primero de Mayo de 1980.

Este proyecto ha requerido un estudio a fondo, mismo que tuvo a cargo de gentes muy capacitadas como lo son los Maestros Juristas Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, al establecer "La Teoría Integral del Derecho del Trabajo", el cual tiene su fundamento en el Artículo 123 Constitucional del año de 1917, y en consecuencia nace "La Teoría Integral del Derecho Procesal del Trabajo", para que las juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales de Amparo, apliquen el Derecho del Trabajo en los conflictos laborales en su función tuteladora y reivindicatoria de los trabajadores.

Estas disciplinas se venían elaborando desde 1970 por los juristas ya mencionados, y en 1971 la integraron y complementaron en sus dos aspectos, sustantivo y procesal; con el propósito de que algún día el Legislador se preocupara por el mejoramiento de la Legislación del Trabajo y adoptará las teorías modernas que se proclamaban en dichas obras, no como una aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del Artículo 123 de la Constitución de 1917, mismos que formularon los constituyentes de Querétaro.

Con el objeto de comprender ampliamente la figura en cuestión, consideramos oportuno el momento para hacer mención a la parte primordial de la exposición de motivos; misma que dió origen a la anterior.

"Subsanar las deficiencias de la Demanda, con la modalidad que establece la iniciativa, constituye una innovación en el proceso Laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico, la propia Constitución Federal la establece en su Artículo 107 en el Juicio de Amparo y social. Por otra parte, la Ley de Amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del Legislador para la adecuada defensa de los Derechos de la clase obrera y campesina; el reglamentar y

el amparar en materia agraria, ordena al juzgador que, cuando sea necesario, efectue una serie de actos que tiendan a la más completa defensa de los derechos de los ejidos comuneros. Es así como los principios del Derecho Procesal de carácter público sin forzar su aplicación ni apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente porque tienen el mismo objetivo: El imperio de verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que disponga para obtenerla.

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

Se faculta a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que encontraren en el proceso, para

efecto de regular el procedimiento; esta atribución, cuyo ejercicio puede ser de indudable utilidad para lograr que el procedimiento se desenvuelva en todas sus fases ajustándose al cauce que le señalen los preceptos legales, no lesionan los principios de igualdad y seguridad de las partes, pues el Artículo 686 dispone que al actuar de ese modo las Juntas podrán revocar sus propias resoluciones; además la regularidad y buena marcha del proceso es en beneficio de todas las partes y no de alguna de ellas en particular.

Se establece también en el Capítulo correspondiente a los Principios Procesales, que en las actuaciones no se exigirá forma determinada; tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo, sin embargo, el desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento no implica que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial.

Los Tribunales son órganos integrados por conocedores del Derecho y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen en curso de los Juicios Laborales, desde la Demanda hasta el Laudo un mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo procedimiento.

Finalmente, en el Capítulo de Principios Procesales se estipulan autoridades administrativas y judiciales, que estarán obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que es una consecuencia lógica de la unidad de acción de objetivos que caracterizan al Estado y que expresa, en otras formas, en la actuación coordinada de sus diferentes órganos". (19)

#### 4.2. TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Para entender el Proceso Laboral es necesario reproducir en primer término, la parte medular de la Teoría Integral del Derecho Procesal del Trabajo.

a) "La Teoría Integral explica la Teoría del Derecho del Trabajo para sus efectos dinámicos, como parte del Derecho Social y por consiguiente como un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales, para alcanzar el fin de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social, misma que tiende a socializar los bienes de la producción; estimula la práctica jurídica revolucionaria de las asociaciones

profesionales y la huelga, en función del devenir histórico de estas normas sociales; comprende pues la Teoría Revolucionaria del Artículo 123 de la Constitución Política Social de 1917, dibujada en sus propios textos".

I. Derecho del Trabajo, protector de todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral, ya sean obreros, jornaleros, empleados al servicio del Estado, empleados en general, domésticos, artesanos, médicos, abogados, técnicos ingenieros, artistas, etc.; es derecho nivelador frente a empresarios o patrones y cuya vigencia corresponde mantener incólume a la jurisdicción.

II. Derecho Reivindicatorio de la clase trabajadora para socializar los bienes de la producción en función de recuperar lo que le pertenece por la explotación secular del trabajo humano que acrecentó el desarrollo económico de la colonia a nuestros días.

Es Derecho legítimo a la revolución proletaria que transforma la estructura capitalista, por la ineficacia de la Legislación, de la administración y la jurisdicción en manos del poder capitalista .

III. Derecho Administrativo del Trabajo constituido por reglamentos laborales para hacer efectiva la protección social de los trabajadores, corresponde a la administración y especialmente al Poder Ejecutivo, el ejercicio de la política social y tutelar a la clase obrera al aplicar reglamentos no sólo protegiendo sino también redimiendo gradualmente a los trabajadores.

IV. Derecho Procesal del Trabajo, que como normas de Derecho Social ejerce una función tutelar de los trabajadores en el Proceso Laboral, así como reivindicadora, fundada en la Teoría del Artículo 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la clase trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas. En los conflictos de naturaleza económica puede realizarse la reivindicación proletaria, más que aumentando salarios y disminuyendo jornadas de trabajo, etc.; entregando las empresas los bienes de producción a los trabajadores cuando los patronos no cumplan con el Artículo 123 o a la clase obrera en el proceso si así lo plantea, pues el Derecho Procesal Social no está limitado por los principios de la Constitución Política, de esencia burguesa y sostenedora de la propiedad privada, ni esta puede estar por encima de la

Constitución Social, que es la parte más trascendental de la Carta Suprema de la República.

En la aplicación conjunta con los principios básicos de la Teoría Integral pueden realizarse en el devenir histórico la protección de todos los trabajadores, sea cual fuere su ocupación o actividad, así como la reivindicación de los derechos del proletariado mediante la socialización del capital de las empresas, porque el concepto de justicia social del Artículo 123, algún día brillará por la fuerza dialéctica de la Teoría Integral, haciendo conciencia clasista en la juventud y en la clase obrera.

Precisamente la dialéctica marxista y por lo mismo su característica reivindicatoria, le da un contenido esencialmente revolucionario, que no tienen los demás estatutos de carácter laboral en el mundo.

#### TEORIA INTEGRAL DEL PROCESO DEL TRABAJO.

b) Frente a la opinión generalizada de los trabajadores del Derecho Industrial, obrero o del Trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el Derecho de los Trabajadores subordinados o

dependientes, y de su función del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, no como aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación de la Primera Guerra Mundial en 1918 y afirma el Tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora a la luz de la Teoría Integral, la cual resumo aquí:

1) La Teoría Integral divulga el contenido del Artículo 123, cuya grandiosidad insuperable hasta hoy identifica al Derecho del Trabajo con el Derecho Social siendo éstos no muy identificables ni con el Derecho Público ni el Privado.

2) Nuestro Derecho del Trabajo, a partir del Primero de Marzo de 1917 es el estudio proteccionista y reivindicador del Trabajo, no por fuerza expansiva, sino por mandato Constitucional que corresponde a: los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, etc.; a todo aquel que preste un

servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes", y a los autónomos o independientes. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones entre factores y dependientes, comisionistas o comitentes, etc.; del Código de Comercio, son Contratos de Trabajo. La Nueva Ley Federal del Trabajo, reglamenta actividades laborales de las que no se ocupa la Ley anterior.

3) El Derecho Mexicano del Trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que previenen del régimen de explotación capitalista.

4) Tanto las relaciones laborales como en el campo del Proceso Laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus posibles explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligados a suplir las quejas deficientes de los trabajadores (Artículo 107, Fracción II de la Constitución). También el Proceso Laboral debe ser instrumento de garantía de la clase obrera.

5) Como los Poderes Políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los Derechos del proletariado, en ejercicio del Artículo 123 Constitucional, consagrando para ésta clase el cambio de las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría Integral en suma, no sólo da explicación de las relaciones sociales del Artículo 123 y de sus Leyes reglamentarias producto de la democracia capitalista, sino da fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del Trabajo y de la Prevención Social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en Nuestro País.

Finalmente en cuanto a la justicia de su título dicen: "Después de todo lo expuesto queda plenamente justificada la denominación y función de la Teoría Integral: es la investigación jurídica y social, en una palabra, científica del Artículo 123 por el desconocimiento del proceso de formación del precepto y frente a la incomprensión de los tratadistas e interpretaciones contrarias de la más alta magistratura.

Se tiene que profundizar en la entrasa del Derecho del

Trabajo para percibir su identificación con la parte social y su función revolucionaria, componiendo cuidadosamente los textos desintegrados por la doctrina y la jurisprudencia o en su conjunto tratando de integrarlo en su propia contextura para que finalmente la Teoría que lo explique y difunda sea la Integral.

A la luz de la Teoría Integral, nuestro Derecho del Trabajo no nació del Derecho Privado, o sea desprendido del Código Civil; sino de la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana, siendo un producto genuino de ésta como también lo es el Derecho Agrario. Los Artículos 123 y 27 no tienen ninguna similitud o relación con el Derecho Público Privado, son dos preceptos eminentemente autónomos que contienen derechos materiales e inmanentes exclusivos para la clase social a la que protegen.

"Los deseos que motivaron la creación de la Teoría Integral fueron con el objeto de establecer los principios del futuro del Derecho del Trabajo, y de su disciplina procesal, contemplando e integrando de este modo la Teoría Integral con sus dos aspectos sustantivo y procesal". (20)

Fue entonces, cuando al parecer la actual Ley Federal del Trabajo y su reforma procesal de 1980, encontramos al fin, que el propósito de los eminentes juristas Alberto Trueba Urbina y

Jorge Trueba Barrera, habían culminado brillantemente, ya que dejaron plasmados en esa Ley sus pretenciones siempre de carácter social, y buscando el bienestar de los trabajadores.

En el punto cuarto de la Teoría Integral se hace mención al deber que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje de: suplir las deficiencias de las quejas o reclamaciones que formulen los trabajadores en sus demandas y fijar de manera clara y precisa la acción procedente, corrigiendo errores o deficiencias en los reclamos obreros ante los Organos Jurisdiccionales; toda vez que éstos órganos tienen el deber y compromiso social de hacer dicha suplencia.

"Porque no son Tribunales Judiciales sino Organos de la jurisdicción social las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

(21)

En cuanto al origen de la Suplencia en la Demanda Deficiente a que alude la reforma procesal de 1980, tiene sus principales raíces o antecedentes en el año de 1950 cuando a instancia de diversos juristas se logró la modificación de la iniciativa presidencial para que en el Juicio Constitucional de Amparo tan sólo se supliera la Demanda de Amparo de los trabajadores y no la de los patrones.

El Juicio de Garantías en materia Laboral ofrece una modalidad que lo distingue del Juicio de Amparo en materia Civil; ya que éste último es de estricto derecho por lo que el juzgador debe atenerse rigurosamente a los términos en que esté formulada la demanda, sin poder intervenir para subsanar cualquier omisión o deficiencia de la misma; salvo lo dispuesto en el párrafo segundo del Artículo 76 de la Ley de Amparo, esto es, cuando el acto reclamado se funde en las Leyes declaradas inconstitucionales por la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. En cambio, en el Juicio de Amparo en materia laboral el juzgador podrá suplir las deficiencias de la queja, y únicamente cuando el quejoso es la parte obrera y no el patrón.

La Suplencia de la Queja Deficiente entrana la facultad del juzgador de tener en cuenta violaciones manifiestas de la Ley que dejen al agraviado sin defensa y que no haya hecho valer en su Demanda de Amparo, Artículo 76 Párrafo III, de la Ley de Amparo. La Suplencia de la Queja se limita a sustituir al quejoso para hacer valer en su defensa violaciones cometidas en su perjuicio y que le hayan pasado inadvertidas, pero no puede eximirle de las causas de improcedencia, ni tampoco alterar los términos en que aparece probado el acto reclamado ante la autoridad responsable; ni se tomarán en consideración las

pruebas que no hubieren rendido ante dicha autoridad para comprobar los hechos que motivaron o fueron objeto de la resolución reclamada, según lo dispuesto por el Artículo 78 de la misma Ley.

Como se desprende del Artículo 123 Constitucional, es la conquista de la clase trabajadora, la que rompió la distinción entre el Derecho Público y Privado implantándose como un derecho nuevo, que es el Social.

#### 4.3. ANALISIS DEL ARTICULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Reforma Procesal de 1980 ha suscitado temas hasta cierto punto controvertidos un ejemplo de ello es sin lugar a dudas el Principio de Suplencia en la Demanda Deficiente del Trabajador. El Artículo 685 en la citada Reforma, consagra la Institución que conocemos con el nombre de Suplencia de la Queja, es quizás el que mayor influencia tiene la transformación del Procedimiento Laboral.

El Artículo 685, establece en su Párrafo II que: "Cuando la Demanda del Trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley

deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la Demanda sea obscura o vaga se procede en los términos previstos en el Artículo 873 de ésta Ley".

Conforme a lo que se desprende de la transcripción anterior se hace necesario la explicación de lo que se entiende por Demanda Incompleta analizando éste concepto desde diversos puntos de vista. Desde el punto de vista tradicional, toda demanda se integra de tres partes: la primera, es el enunciado de la acción que se ejercita y las prestaciones que se reclamarán son en base a ésta; la segunda, los hechos que sirven de fundamento a la reclamación; la tercera, el derecho en que se apoya la misma.

Estos tres capítulos, tienen por finalidad, dar a conocer al Tribunal ante el que se ventilen el litigio, el ámbito y dimensión de la reclamación, para que la parte contraria en función de esos tres capítulos, esté en la posibilidad de ejercer su derecho para contradecir o admitir la acción. Las prestaciones, los hechos y el derecho, y esa forma integran la Litis, en esta parte se apreciarán los puntos contravertidos.

La Suplencia se hará precisamente en función y conforme a los hechos expuestos por el trabajador. Por lo tanto, los defectos que debe subsanar el Organó Jurisdiccional son los relativos a la acción que se intente y a las prestaciones que se reclamen, es decir, la Junta al recibir un escrito de Demanda, examinará la narrativa de hechos que hace el trabajador y conforme a ellos, definirá si la acción que expresa es la correcta; de no serla, deberá suplir la deficiencia, al admitir la Demanda y se debe tener por intentada la acción que corresponda a los hechos narrados por el trabajador, aunque el mismo no la haya expresado; así mismo en vista de tales hechos y de la acción que proceda deberá definirse si las prestaciones que el trabajador reclama son las correctas, o bien deberá de tenerse por reclamando aquellas que, conforme a lo establecido por la Ley procedan. Es pues entonces obligación de la Junta expresar al admitir la Demanda, cuál es la acción y prestaciones que reclama el trabajador; en este acto del Organó Jurisdiccional el que constituye la Suplencia de los Defectos de la Demanda, y por tanto, la Litis tendrá que formarse necesariamente, no en función de esa acción ni de esas prestaciones, sino en relación con los hechos narrados por el trabajador, siendo ello la finalidad de la controversia.

#### 4.4. CRITERIOS SUSTENTADOS POR VARIOS AUTORES RESPECTO DE LA SUPLENCIA.

a) Para el jurista Nestor del Buen Lozano, respecto de la Suplencia de la Queja, prvista en el Párrafo II del Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, su punto de vista al respecto es el siguiente: "A la vista de esta curiosa disposición, que impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la obligación de mejorar las Demandas de los trabajadores, ampliando las acciones intentadas por éstos, se han destacado las más acerbas críticas en contra de la inciativa que ya es hoy Ley. Los abogados de los patrones la atacan por la notable desigualdad de trato a las partes que implica.

Para los abogados constituye una aberración conceder al propio juzgador que le corresponderá resolver sobre la procedencia o improcedencia de las acciones intentadas, la facultad de mejorarlas, al grado de que se convierte en Juez y Parte.

Lo cierto es que los Diputados y Senadores, a virtud de lo dispuesto en el Artículo 685 se han dado el lujo de atribuir a los encargados de la función jurisdiccional, la facultad de

darle "una manita" a la parte trabajadora, convirtiéndolos en promotores de su propia sentencia. ¿ Creen ustedes que los miembros de las Juntas llegarían al curioso extremo de declarar improcedentes en el Laudo las acciones que ellos adicionaron en la Demanda?.

Desde hace tiempo existe en materia de Amparo Agrario y Laboral, en el primero de manera forzosa para los jueces federales y en la segunda sólo en forma excepcional, la facultad de suplir por el Juez las Deficiencias de las Quejas. Esto significa que la resolución de la autoridad inferior se estima contraria a Derecho, y el campesino o el trabajador pidieran Amparo en contra de esa resolución, el Juez, los Magistrados o los Señores Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendrán que considerar los motivos de inconformidad expuestos por el agraviado (concepto de violación) y demás cualquier otro defecto que ellos mismos advirtieron en la sentencia, resolución o Laudo, resolviendo en consecuencia. Ello se basa en la idea, de profundo sentido social, de que los campesinos y los obreros pueden carecer de medios para obtener un asesoramiento adecuado.

En materia Civil se permite también que el Juez pida a la

parte actora que aclare su demanda y de no hacer esto será a su riesgo. En ese sentido lo dispuesto por el Artículo 873 de la iniciativa es impecable.

La nueva disposición Laboral, sobre la que ya se lanzan críticas, en realidad es una hermosa barbaridad formal, aunque su intención merezca mejores vías de solución. Lo curioso es que sería posible lograr ese mismo propósito por distinto camino. En otras palabras se puede ayudar a los trabajadores precariamente defendidos sin comprometer la función de quienes sólo deben juzgar. A mi me parece, a propósito de lo primero, que la Nueva Ley, en este segundo párrafo, viola el inciso XX del Apartado A) del Artículo 123 Constitucional que faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para decidir los conflictos, pero en modo alguno para ayudar a alguna de las partes o específicamente a la clase trabajadora.

No cabría nada que objetar, en cambio, si se estableciera una especie de Ministerio Público o Representante Social a los que correspondería la supervisión de la función jurisdiccional y la protección de los débiles socialmente hablando, en una responsabilidad paralela a la que el Ministerio Público ejerce en materia Penal, atreviéndome a señalar que podría desempeñar

esta función la propia Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Organismo previsto en la Ley. Bastaría alguna pequeña adición al Artículo 530 que señala sus facultades.

En aquellos casos en que la Junta, al dar entrada a las Demandas advirtiera alguna irregularidad le daría vista para que, de estimarlo oportuno, se mejoren las acciones o su presentación, aunque siempre a condición de lo que aceptara el propio trabajador.

De esa manera los Tribunales del Trabajo conservarían su exclusiva función de juzgadores que es bella y no debe ser desvirtuada". (22)

b) El criterio que sustenta Francisco Ramirez Fonseca respecto al tema que se está tratando es el siguiente:

"El Artículo 685 es una auténtica novedad en México. La denominada Suplencia en la Deficiencia de la Queja existe en nuestra Legislación de Amparo cuando en quejoso sea un reo en materia Penal, un trabajador en Laboral, un ejidatario, un comunero o un núcleo de población en materia Agraria. Sin embargo, en este caso la Suplencia existe únicamente en la

Demanda y no durante el procedimiento como acontece, de acuerdo con las reformas, en todos los estudios procesales de litigio laboral. Por otra parte, la Suplencia en el Juicio Constitucional no tiene el impacto que puede presentarse en el procedimiento, porque dicho juicio es una simple verificación entre la Constitucionalidad del acto reclamado visto a la luz de la Ley fundamental.

Sin embargo en materia que nos ocupa, considero de grave trascendencia la disposición del Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo porque inculca la garantía de Igualdad y de Seguridad Jurídica establecida en la parte dogmática de Nuestra Carta Magna.

Para poder comentar en debida forma este Artículo y poner de manifiesto su constitucionalidad, lo transcribimos a continuación:

Artículo 685. "El Proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

La primera parte del Artículo no merece mayor comentario a nuestros fines, por tanto consideramos que no adolece de ningún vicio de inconstitucionalidad. Lo más importante está consignado dentro del párrafo segundo.

La discriminación de que se hace objeto al patrón, con respecto al trabajador, conclusa de manera evidente la garantía de igualdad consagrada en el Artículo Primero de la constitución.

Es violatorio de las garantías de igualdad porque, los Gobernadores deben conservar una misma posición ante el Poder Público este Artículo a la letra dice:

Artículo 10. " En los Estados Unidos Mexicanos todo

individuo gozará de las garantías que otorga nuestra constitución las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

Esto es, no puede haber más suspensión ni restricción de las garantías individuales que las que las propias constitución señalada por vía excepcional. Es obvio que una Ley reglamentaria de la Ley fundamental no puede contrariar el texto de la Ley que reglamenta. Por consiguiente, cuando la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo que se comento que hace negatoria la garantía de igualdad en perjuicio de los patrones, está violando el Artículo Primero Constitucional porque restringe el ejercicio y goce de una garantía sin que tal situación esté prevista en la Carta Fundamental.

Por lo que respecta a la garantía de seguridad jurídica encontramos una patente violación a los Artículos 17 y 123 Fracción XX de la Constitución.

Artículo 17.- "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su Derecho.

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

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los Tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones. Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente Civil".

La Fracción XX del Artículo 123, está redactada en los siguientes terminos:

Artículo 123 Fracción XX: "Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del Gobierno".

De los textos anteriores que se han transcrito, encontramos un denominador común, es decir, la obligación que tiene el

órgano jurisdiccional, de juzgar lo que no acontece en la especie, pues se enviste a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de facultades que rebasan con mucho la de juzgar, convirtiendolos así en juez y parte. Y no se diga en contra que las Juntas no son órganos jurisdiccionales, pues esto equivaldría a una ciega negativa de la verdad. Las Julcas desde el punto de vista formal tiene una naturaleza administrativa, pero desde el punto de vista material, por la actividad que desarrollan, tiene un carácter eminentemente jurisdiccional.

Siendo esto así, el Artículo que se comento es atentatorio de las garantías individuales consignadas en los multicitados Artículos 17 y 123 Fracción XX del Apartado A) y.

Aparentemente rebasa las facultades de que estan investidas las Julcas atentando la seguridad del gobernado sin mencionar una norma que autorice el acto. Al respecto, hay jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Que manifiesta lo siguiente.

"De acuerdo con el Artículo 16 de la Constitución Federal; todo acto de autoridad debe estar adecuado y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que ha de

expresarse con precisión el precepto legal aplicable al caso y, por lo segundo; también debe señalarse con precisión, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la omisión del acto; siendo necesario; además que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configure la hipótesis normativa. (23)

## CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (19) " Trueba Urbina, op. cit. pp. 426 y ss."
- (20) "Trueba Urbina, op. cit. pp. 317 y ss."
- (21) "Trueba Urbina, op. cit. p. 420."
- (22) "Del Buen Lozano Nestor, op. cit., pp. 27 y ss."
- (23) "Segunda Sala, ponente: Mtro. José Rivera Pérez Campos,  
Secretario: Lic. José Tena Ramirez, año 1970, p. 100."

## C A P I T U L O 5

### EL REQUERIMIENTO DE ACLARACION DE LA DEMANDA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

#### 5.1. GENERALIDADES.

Dentro de la iniciativa que modificó la Ley Federal del Trabajo y que entró en vigor el día Primero de Mayo de 1980, reformando los Titulos Catorce, Quince y Dieciseis del mismo cuerpo legal, y en particular el primero de ellos en su Capitulo XVII Artículo 873 segundo párrafo, merece de comentarse; ya que si bien es cierto, no es una figura nueva, dado que en el Derecho Civil como hemos visto ya anteriormente, se permite también al juzgador pedir al actor que aclare su demanda y de no hacerlo, así sera en su riesgo.

Tomando en consideración lo mencionado en el capítulo anterior, relativo al análisis del Artículo 685 de la Ley Laboral, estableciendo que se hará la suplencia sin perjuicio de que cuando la Demanda sea vaga u obscura se procede en los términos del 873 del mismo ordenamiento, esto es, cuando la Junta notare alguna irregularidad en el escrito de Demanda o que el actor estuviere ejerciendo acciones contradictorias, ésta al admitir la Demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que la subsane.

Partiendo de la idea de que en primer término, la Junta tiene la Obligación de subsanar la Demanda, pero sólo en cuanto a la acción que se ejercita y a las prestaciones que se reclaman, evidentemente si la demanda es obscura o vaga, limitandose a la relación de los hechos narrados en el mismo escrito y que cuando se hace mención a el segundo párrafo del 873 se expresa como irregularidad el ejercicio de acciones contradictorias, refiriendose al caso de que en el escrito se expresen las mismas, y no cuando se trata de una mera omisión.

#### 5.2. ANALISIS DEL ARTICULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Artículo 873 de la Reforma, se conoce con el nombre de Requerimiento de Aclaración, el cual tiene mucha influencia en el procedimiento laboral ya que está íntimamente relacionado con la figura conocida como la Suplencia de la Queja.

El precepto legal 873, establece en su segundo párrafo lo siguiente: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de Demanda, o que estuviere ejerciendo acciones contradictorias, al admitir la Demanda le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo

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

Los conceptos de Demanda vaga u obscura considero que deben quedar bien precisados, todo esto por las menciones legales que se han hecho en el presente capítulo. Si se parte de la idea de que las Julcas tienen la obligación de subsanar la Demanda, en cuanto a la acción que se ejercita y a las prestaciones que se reclaman, es evidente que cuando se refiere a Demanda vaga u obscura, el concepto se limita a la realización de los hechos narrados en la misma, y que cuando el segundo párrafo del Artículo 873 expresa como irregularidad no solamente respecto de los hechos, sino de al narración misma, el ejercicio de acciones contradictorias, se refiere al caso de que en dicho escrito se expresen las mismas y no cuando se trate de una omisión. Todo ello lleva a la conclusión de que cuando los mencionados dispositivos legales se refieren a irregularidades, las mismas deben entenderse en función de los hechos narrados por el trabajador, y estos no podran ser corregidos por el órgano jurisdiccional.

La Ley determina expresamente los pasos procesales, o sea no define si en primer término debe hacerse la prevención, a que

se refiere la última parte del segundo párrafo del Artículo 685 y al correspondiente del 873, y después lo relativo a la Suplencia de la Demanda; pero si se tiene en cuenta, que para el ejercicio de una acción, la base son los hechos que se narran es lógico determinar que cuando éstos sean vagos u oscuros y den origen a acciones contradictorias, antes de suplir la Deficiencia de la Demanda, el Organo Jurisdiccional, deberá prevenir al trabajador para que precise tales hechos y así estar en posibilidad de proceder a suplir sus deficiencias, en cuanto a la acción que se ejercite y a las prestaciones que se reclama.

En cuanto a la imposibilidad de que el actor pueda variar o ampliar sus acciones, la Fracción II del Artículo 878, referente al período de Demanda y Excepciones dentro de la audiencia de Conciliación, dispone que el actor expondrá su Demanda, ratificándola o modificándola, al precisar los puntos petitorios, y que si el promovente trabajador no cumpliera, con los requisitos omitidos o subsanare las irregularidades que se la hayan indicado en el planteamiento de las acciones a la Demanda la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. Tal disposición ha planteado el problema de definir si en ese momento procesal el actor puede ampliar o variar las acciones ejercidas y las prestaciones reclamadas, máxime cuando se trata

de un trabajador demandante, la Fracción de referencia expresamente señala que la Junta lo prevendrá para que en ese momento subsane las irregularidades que se la hayan indicado al admitirse la Demanda.

El criterio anterior se confirma al comparar el Procedimiento establecido anteriormente con la Ley, con lo señalado a partir de la Reforma; en tanto que la Fracción IV del Artículo 753 anterior a la Reforma, daba oportunidad a la parte actora para ejercitar nuevas acciones o distintas a las iniciales en su escrito de Demanda, lo que motivaba la Suspensión de la Audiencia; en cambio en la disposición correlativa en vigor actual, tal procedimiento se suprime en razón de que, para proteger los intereses del trabajador, en Legislador consideró más efectivo que la Junta en las Deficiencias de la Demanda en lo que se refiere al ejercicio de acciones y a las prestaciones que se reclama se diera otro sentido de manera que el demandado no quedara en estado de indefensión y el Procedimiento se viciara de inseguridad jurídica.

Por tanto, la Fracción II del Artículo 878, se refiere exclusivamente a la última oportunidad que se da al trabajador

para precisar los hechos que motivaron su Demanda y para aclarar los Puntos Petitorios de la misma, pero tal disposición de ninguna manera significa que el actor pueda, como antes de la Reforma a la Ley, variar las acciones ejercitadas y diversificar las prestaciones que se reclamen.

En relación a lo antes comentado existe una Tesis Jurisprudencial que sostiene: "Demanda Laboral ampliación de la primera. Es cierto que la Fracción II del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo no señala expresamente que pueda ampliarse la Demanda en la etapa de la Audiencia Inicial, pero no lo es menos que al señalar que el actor pueda modificarla, tácitamente está permitiendo la ampliación de la misma, en atención a que el vocablo "modificar" en sentido lato significa cambiar la naturaleza, estructura o contenido de algo, de donde se concluye que la ampliación que el actor haga en esa etapa del procedimiento resulta legal".

Ahora, en cuanto a que si las Juntas admiten el ejercicio de nuevas acciones por criterio, al respecto se entiende lo siguiente:

Conforme al criterio del Colegiado anteriormente citado y

por considerarlo justo, es parte del requerimiento de aclaración porque si la Demanda inicial es vaga, oscura o irregular, se requiere al actor para que la aclare, es decir puede modificarla; entendiéndose en materia de Derecho el significado de modificar no sólo la ampliación de los hechos o correlación de los mismos, esto implica el poder cambiar la naturaleza y esto es legal como también lo es que en el caso deba suspenderse el procedimiento para que el demandado no quede en estado de indefensión, difiriendo la Audiencia respectiva. A contrario sensu, si sólomente se trata de una mera aclaración no tiene porque interrumpirse el procedimiento.

### 5.3. DIFERENCIA ENTRE LA SUPLENCIA EN LA DEMANDA DEFICIENTE Y EL REQUERIMIENTO DE ACLARACION.

Si la Demanda constituye la petición a un Tribunal del reconocimiento de un Derecho mediante la acción que se ejercita en Juicio; la Suplencia constituirá en integrar lo que falta en una cosa para complementarla.

#### CARACTERISTICAS DE LA SUPLENCIA EN LA DEMANDA DEFICIENTE.

a) La Suplencia en la Demanda Deficiente hará que se

subsane los defectos tales como no exigir todas las prestaciones, que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada.

b) En la Suplencia en la Demanda Deficiente se subsanará conforme a los hechos.

c) En la Suplencia los hechos son inmodificables.

d) En la Suplencia no hay requerimiento, sino que su aplicación es de Oficio siempre y cuando reuna los requisitos a que alude el Artículo 685 (Demanda Incompleta).

e) En la Suplencia, una vez subsanada la Demanda por la Junta, ésta señalará en el acuerdo, el día y hora para la celebración de la Audiencia.

f) La Suplencia en la Demanda Deficiente, es una obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Suplencia, no tiene por objeto dar la razón a quien no la tiene; sólo pretende proporcionar ayuda a la parte más débil desde el punto de vista económico y social, esto es, no dejar al trabajador en estado de indefensión, y que por causa de una

presentación defectuosa de sus pretenciones, obtenga un Laudo desfavorable.

Para precisar con mayor claridad lo que es la Suplencia me permito exponer el siguiente ejemplo: Si un trabajador, demanda a su patrón el pago de la indemnización Constitucional por despido injustificado, pero éste omite lo relativo a salarios caídos y prima de antigüedad, la Junta de conocimiento, complementará la omisión del trabajador conforme a los hechos expuestos.

#### REQUERIMIENTO:

Desde el punto de vista del lenguaje jurídico el significado de éste concepto es el de Acto judicial por el cual se amonesta que se haga o se deje de ejecutar alguna cosa; y la intimación aviso o noticia que se pasa a uno, haciéndole sabedor de alguna cosa con autoridad pública.

Esta figura es distinta a la anterior, aunque ligadas entre sí, siendo la primera una especie de asesoría inicial, forman parte de la idea de protección social del Derecho.

#### CARACTERISTICAS DEL REQUERIMIENTO DE ACLARACION.

a) El Requerimiento de Aclaración, se refiere no propiamente a una omisión de la Demanda, sino a irregularidades que la hacen aparecer vaga u obscura, o bien el ejercicio de acciones contradictorias.

b) En el Requerimiento, admitida la Demanda por la Junta, ésta le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que la subsane.

c) En el Requerimiento, se tiene un término de tres días, para que se subsane la Demanda, sin perjuicio de que lo pueda hacer en la etapa de Demanda y Excepciones.

d) En el Requerimiento, los hechos se modifican substancialmente.

e) En esta figura, el actor debe cumplir con el Requerimiento que le hace la Junta al admitir la Demanda, ya que se dan casos en que el trabajador no cumple con la prevención, y consecuentemente se le hacen efectivos los aprecibimientos.

Por otro lado, podemos darnos cuenta que los Tribunales no cumplen con sus obligaciones inherentes, la mayoría de las veces

es común que no se tome la molestia de leer las Demandas, actuando ya de una manera mecánica a requerir simplemente. Tal vez se debe a que la Ley no determina con exactitud los pasos procesales, es decir, si primero debe requerir y después suplir, pero si se toma en cuenta que para el ejercicio de una acción la base son los hechos, lógicamente nos lleva a concluir que si son vagos, oscuros o que dan origen a acciones contradictorias, antes de Suplir la Deficiencia la Junta prevendrá al trabajador para que precise tales hechos para proceder a suplir las Deficiencias.

Por consiguiente, en caso de que las Juntas no requieran y el Juicio se lleve a cabo, estaremos en presencia de una violación procesal a los Derechos del Trabajador, y dado a lo anterior, constituirá una notoria violación a las Garantías Individuales del Trabajador; y a consecuencia de esto, el trabajador estaría totalmente en estado de indefensión y el Laudo dictado le sería desfavorable; todo por no haber cumplido la Junta con su obligación impuesta por la propia Ley Laboral.

También creo oportuno ejemplificar acerca de esta figura, para así establecer en que momento se da: Si un trabajador demanda a su patrón, ejercitando acción de reinstalación y

reclama el pago de tres meses de salario por concepto de indemnización constitucional por despido injustificado, el Organo Jurisdiccional procederá en los términos del Párrafo II del Artículo 873, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá prevenir al trabajador para que precise la acción y desde luego los hechos.

#### 5.4. JUSTIFICACION JURIDICA DE LAS FIGURAS: LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA Y EL REQUERIMIENTO DE ACLARACION.

a) En primer término, por ser un dispositivo legal vigente.

b) Por otro lado el pensamiento que inspiró al Legislador en su exposición de motivos, para dar lugar a estas atinadas figuras, resalta la naturaleza social de las mismas, sosteniendo el principio de igualdad de las partes en el Proceso Laboral, en virtud de la norma protectora que contiene la Ley, en función tutelar de los trabajadores, porque mientras subsista la explotación del trabajo humano y no se lleve a cabo la socialización de los bienes de producción, difícilmente regirá el Principio de Paridad Procesal.

c) Ahora bien, la Reforma que dió origen al tema central,

ha sido considerada por autores como Nestor del Buen Lozano y Francisco Ramirez Fonseca, verdaderos casos de inconstitucionalidad. Lo cual me parece que viene de nuevo a acentuar la lucha de clases lo cual es opuesto a la razón y a la verdad social de México de Hoy, porque sin trabajo no puede haber capital y sin capital trabajo.

d) La Suplencia y el Requerimiento no buscan en sí, dar la razón a quien no la tiene, sino a quien tiene el derecho a ella, dicho de otro modo ambas procuran la concordia, dando a cada uno lo que es justo.

e) La intención del Estado, en este caso fue promover la prosperidad pública y privada de las clases, particularmente de la más débil, porque su oficio es atender al bien común.

f) Tampoco son violatorias de las Garantías de Igualdad dado que los gobernados, patrón y trabajador conservan su misma posición ante el poder público, y en ningún momento al patrón se le deja sin defensa, puesto que conserva íntegramente su derecho a ser oído y vencido en Juicio, tan es así que se le va a emplazar con las modificaciones correspondientes en ambos casos, si no fuera así, en la etapa de Demanda y Excepciones y dado el principio de oralidad contestará a la reclamación.

Tan son efectivas las figuras en cuestión, en tanto que se refiere al ejercicio de acciones y a las prestaciones que se reclaman, pues a contrario de lo que afirman los críticos, si no se hiciere así, los demandados quedarían en un total estado de indefensión y por ende, el procedimiento se viciaría de inseguridad jurídica, y en tal caso las disposiciones serían inconstitucionales.

Lo que sucede con quienes juzgan las Reformas, es que lo hacen con mente civilista y no admiten por ningún motivo que el Derecho Procesal del Trabajo haya adquirido su propia naturaleza, como un Derecho Social de la Clase Trabajadora, que atiende al equilibrio y a la Justicia Social, misma que se contempla en la Constitución de 1917, siendo en la Ley del 70, y en la Reforma del 80 cuando definitivamente se independizó radicalmente el Derecho Procesal del Trabajo del procedimiento Civil, al desaparecer éste último como fuente supletoria.

Para concluir, el Derecho Procesal del Trabajo es un método impuesto por la Ley para llegar a la Justicia, también es un proceso que ya no requiere la contienda de los desiguales por el triunfo del más fuerte y mejor armado, sino de conformidad con su propia esencia, siendo éste el camino para la búsqueda de la

apasionada justicia social; por lo tanto, la Suplencia en la Demanda Deficiente y el Requerimiento de Aclaración se consideran social y jurídicamente justificados.

## CONCLUSIONES

PRIMERA: La suplencia en la Demanda Deficiente en el Derecho del Trabajo, consagrada en el párrafo segundo del Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que subsane las carencias en la Demanda del Trabajador, el objetivo principal de esta suplencia, en efecto es que cuando el trabajador haya incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias, la Junta le subsanará éstas al admitir la Demanda, el Requerimiento de Aclaración, si es realmente una figura distinta a la anterior, existiendo entre ambas una relación. El Requerimiento se refiere más bien a irregularidades que parecer vaga u obscura, o bien el ejercicio de acciones contradictorias; la Suplencia es cuando la Demanda no comprende todas las prestaciones a que se tiene Derecho conforme a los hechos expuestos

Considero que estas nuevas disposiciones laborales pretenden algo que resulta admirable, al tratar de compensar con una superioridad jurídica su inferioridad económica, sin que esto quiera decir que la Ley sea parcial y que proteja a una clase de individuos más que a otra, u otorgue privilegios a determinados grupos sociales; más bien parece que en el espíritu del constituyente del 17 pretende preservar en bien de la comunidad, el equilibrio de los factores de la producción, por ser esto vital para el desarrollo de la Nación.

## II

SEGUNDA: Soy de la opinión, de que ambas figuras, perduren por siempre dentro de nuestro contexto Jurídico Laboral, en su caso estoy de acuerdo en que sea la propia Junta de Conciliación y Arbitraje la que supla tales deficiencias.

TERCERA: Sugiero que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se convierta en una especie de Ministerio Público, representante social de la clase trabajadora, para ello es indispensable reformar el Artículo 123 Constitucional, en el Capítulo de la personalidad y los Artículos 530 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de que el ejercicio de las acciones derivadas de las relaciones individuales del trabajo, entre dicha Procuraduría aun en los casos de conflictos de naturaleza colectiva a petición del Sindicato de que se trate. Así de esta manera se eliminaría la injusticia y explotación de la clase trabajadora por parte de los litigantes sin escrúpulos y falta de ética profesional.

CUARTA: En caso de que un Juicio se llevará sin el Requerimiento o sin la Suplencia según sea el caso, y pierda el actor; a mi forma de ver las cosas constituye violaciones al procedimiento por parte de la Junta, ya que ésta no cumplió con

### III

su obligación, en consecuencia el actor tiene la posibilidad de promover un Juicio de Garantías vía Amparo Directo, para que se reponga el procedimiento en la parte que se incumplió.

Por ello insisto que los Tribunales Laborales deben cumplir con la obligación impuesta por la Ley. También es válido que se exija que los Tribunales cumplan con el Requerimiento, independientemente que la Demanda la formule un Abogado a nombre del trabajador y no solo cuando se haga a nombre propio como llega a suceder en la práctica.

Por otro lado, considero de vital importancia mencionar que las Julcas confunden en ocasiones lo que es Aclaración y lo que es Modificación, pues en mi opinión, modificar significa cambiar la naturaleza, lo que tácitamente es ampliación, siendo aquí cuando se dá el ejercicio de nuevas acciones, que dan lugar a diferir la Audiencia con objeto de no dejar en estado de indefensión. Mientras que la Aclaración no debe entenderse como ampliación, ya que la primera significa una exposición destinada a hacer comprender; y en este caso no deberá interrumpirse el procedimiento.

## BIBLIOGRAFIA.

Becerra Bautista, José.- El Derecho Proceso Civil en México. Edit. Porrúa, S. A.- México 1965.

Burgoa Ignacio.- Las Garantías Individuales. Edit. Porrúa, S. A.- México, 1957.

Cavazos Flores Baltazar.- Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Edit. Jus, S.A.- México, 1983.

De la Cueva Mario .- Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I y II.-Edit. Porrúa, S.A.- México 1982.

De Pina Rafael y Castillo Larranaga José.- Instituciones de Derecho Procesal Civil. Edit. América.- México, 1961.

Del Buen Lozano Nestor.- Derecho del Trabajo; Tomo I y II. Edit.Porrúa, S.A.- México, 1991.

Palavicini F. Félix.- Historia de la Constitución de 1917; Tomo I y II. Edit. Duero, S.A. de C.V.- México, 1992.

Pallares Eduardo.- Derecho Procesal Civil.- Edit. Porrúa, S.A.- México, 1971.

Planiol Marcel.- Tratado Elemental de Derecho Civil.  
Traduc. de 1a a 12a. Edición Francesa; por el Lic. José M.  
Cajica Jr. Edit. Cajica Jr., S. A.- México 1945.

Ramirez Fonseca Francisco.- La Prueba en el Procedimiento  
Laboral. Edit. Pac, S.A.- México, 1983.

Trueba Urbina Alberto.- Derecho Procesal del Trabajo,  
Edit. Porrúa, S. A.- México, 1971.

Trueba Urbina Alberto.- Tratado Teórico-Práctico de Derecho  
Procesal del Trabajo.- Edit. Porrúa, S.A.- México 1982.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Edit. Porrúa, S.A.- México 1990.

Diario de Debates del Congreso Constituyente; Tomo I y II.-  
México 1992.

Ley Federal del Trabajo.- Edit. Porrúa, S.A.- México, 1990.