

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ACATLAN"



"LA EFICACIA DE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADA EN DERECHO PRESENTA: MARIA DEL CARMEN MANZANO DOMINGUEZ

ASESOR: LIC. JORGE SERGIO ESPEJO LIMA.

275504

SANTA CRUZ ACATLAN, EDO. DE MEXICO. ENERO DE 2000.





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS PADRE.

Por haberme regalado el privilegio de vivir y llegar a la culminación de este trabajo que es tan importante en mi vida.

A MI MADRE:

Guadalupe Domínguez Salazar, con todo mi amor y agradecimiento por haberme dado la vida y por todo el apoyo moral y económico que siempre me ha brindado, pues gracias a su gran ejemplo de responsabilidad y dedicación he logrado concluir mi carrera profesional y el presente trabajo que para mí es la mejor de las herencias.

Gracias mami.

AL RECUERDO DE MI PADRE.

Manuel Manzano Islas, quien donde se encuentre, debe compartir este momento de felicidad conmigo.

A MIS HERMANOS.

Concepción, Florentina, Leticia, Andrés y
Manuel, por su gran apoyo,

Gracias.

A TODOS MIS SOBRINOS.

Esperando que este trabajo sirva como
ejemplo de perseverancia en su vida.

A MIS GRANDES AMIGAS:

Rosaura Castellero Palencia,
Flor de Maria Avila Rubio.
Julia Olivia Bardales Jiménez
Verónica Pedroza Moreno

Por todos aquellos grandes momentos que han
compartido en la vida conmigo.

A MI DIRECTOR DE TESIS:

Agradezco profundamente al **Lic. Jorge Sergio Espejo Lima**, mi asesor, su apoyo, tolerancia, paciencia y comprensión, atributos esenciales que me ayudaron para dar término a este trabajo.

AL RESPETABLE Y HONORABLE SINODO:

Lic. Sergio Tenopala Mendizábal

Lic. Rafael Cervantes Campos.

Lic. Juan José Meléndrez Rodríguez

Lic. Alfredo Valdéz Estévez

Con el respeto y admiración de siempre.

INDICE

Introducción	1
Capítulo Primero	
Conceptos Generales	
1.1. Naturaleza jurídica de la relación laboral	3
1.2. Desigualdades entre el trabajador y el patrón	10
1.3. Autoridades entre el trabajador y el patrón	16
1.4. La seguridad jurídica que debe brindar la Ley Laboral	27
Capítulo Segundo	
El proceso en general	
2.1. Principios básicos del procedimiento laboral	29
2.2. Flexibilidad y sencillez	30
2.3. Concentración	33
2.4. Inmediatez en el proceso	35
2.5. Publicidad	36
2.6. Oralidad	37
2.7. Gratuidad	39
2.8. A instancia de parte	41
Capítulo Tercero	
Suplencia	
3.1. El principio de corrección de la demanda en el proceso laboral	44
3.2. La necesidad jurídico social de observar el principio	46
3.3. El principio y su aplicación en el proceso laboral	48
3.4. Momento en que se debe de aplicar	49
3.5. Limites del mismo	52

3.6. Motivos del legislador para su inclusión la reforma procesal de 1980	54
3.7. El artículo 685, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo	60
3.8. Corrección de la demanda a la luz de la doctrina laboral	65
3.9. Momento en que debe corregirse, su importancia, una referencia a la aclaración de la demanda	75
Capítulo Cuarto	
El principio y su aplicación por los tribunales del trabajo.	
4.1. Tribunales del trabajo	89
4.2. Práctica	95
4.3. Consecuencia de su no observancia	103
4.4. Defensa contra su no observancia	108
4.5. Irrenunciabilidad de los derechos laborales	114
4.6. Creación de mas tribunales	117
4.7. Preparación, actualización y capacitación del personal	121
Conclusiones	125
Bibliografía	127

INTRODUCCION

En el año de 1980 entró en vigor la reforma a la parte procesal de nuestra Ley Federal del Trabajo. Una de las innovaciones introducidas por tal reforma fue el principio de suplencia o corrección de la demanda deficiente del trabajador, noble figura procesal cuya finalidad consiste en evitar que los trabajadores pierdan los derechos que se originan de su relación laboral, por el solo hecho de haber incurrido en errores o defectos al elaborar dicho escrito.

Nos llamó mucho al atención el hecho, notorio, de que hasta hoy nuestros tribunales del trabajo no hayan dado cumplimiento a las normas que establecieron una figura de tan preclaro fin. Fue esto lo que nos motivo a elegir como tema para nuestra tesis profesional el intitulado "La suplencia de la queja en la demanda laboral", con la intención de señalar los posibles factores que han causado la inobservancia del citado principio y de proponer las medidas que consideramos necesarias para lograr su cabal cumplimiento.

Estamos seguros de que el presente trabajo adolece de errores, deficiencias, quizá omisiones de aspectos importantes; teniendo conciencia de ello pedimos a quienes habrán de analizarlo y evaluarlo tomen en consideración que, a pesar de que el mismo tiene un enfoque substancialmente practico, ha sido elaborado por alguien que no cuenta sino con una cortísima experiencia en el ámbito forense laboral, hecho que conlleva grandes limitaciones.

Nuestro trabajo lo hemos dividido en cuatro capítulos, en los cuales abordamos los aspectos más importantes de la figura objeto de nuestro estudio, como son los relativos a su surgimiento, su alcance, su aplicación, su justificación y, por ultimo su complementación.

En el primer capítulo hablamos de los conceptos generales que nos han de servir como elementos para esclarecer la naturaleza jurídica de la relación laboral; tocamos en esta sección lo relativo a la naturaleza jurídica de la relación laboral, las desigualdades existentes entre el trabajador y el patrón, las autoridades entre uno y otro y su función, así como la seguridad jurídica que debe brindar la ley laboral a ambos.

En el segundo hacemos un breve esbozo del proceso laboral en general, pasando por los principios básicos de dicho procedimiento tales como la flexibilidad y sencillez, concentración, inmediatez en el proceso, publicidad, oralidad, gratuidad y la instancia de parte considerando que tales principios son los que rigen primordialmente el proceso laboral.

En el siguiente, hacemos un estudio analítico de la suplicencia, del principio de corrección de la demanda en el proceso laboral, de la necesidad jurídico social de observar tal principio, su aplicación, del momento en que se debe aplicar tal principio, de los límites del mismo, de los motivos que tuvo el legislador para su inclusión en la reforma procesal de 1980 a las opiniones de los estudiosos del proceso laboral aludiendo al momento que ha de suplirse y corregirse la demanda.

En el último, tratamos lo relativo a la justificación del principio y a las medidas que estimamos deben tomarse para alcanzar su cabal cumplimiento por parte de los tribunales de trabajo; como medidas proponemos la revisión minuciosa de la demanda, la creación de más tribunales laborales, la preparación y mayor capacitación y actualización del personal de los tribunales, habiendo analizado también la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Con el objeto de que este trabajo logre que se instrumente lo necesario para lograr la observancia del principio de corrección de la demanda del trabajador.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

A efecto de tener bases que nos sirvan para evaluar la eficacia de la suplencia en la demanda laboral, vamos a iniciar nuestro tema de tesis estableciendo diversos conceptos generales, buscando en los mismos, elementos que nos sirvan para fundamentar nuestra opinión respecto de dicha eficacia.

1.1.- NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL

Es muy diferente hablar del concepto de trabajo y del patrón, que de la relación jurídica que se establece entre ambos.

El trabajo es el esfuerzo que se desarrolla en beneficio propio o de extraños, y el patrón en un momento determinado, será aquél a quien beneficie el esfuerzo realizado por el trabajador.

En lo que es el contexto de la relación laboral encontramos que la unión que existe entre el esfuerzo y el beneficio de tal efecto provoca una cierta sistematización normativa, a través de la cuál se logra la utilidad que el capital busca en toda relación laboral.

El maestro Mario de la Cueva cuando explica la formación de la relación de trabajo, nos dice: "...La formación de una relación de trabajo es imposible sin la ocurrencia de la voluntad del trabajador, pues se reconoce que a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno conocimiento. La disposición forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el derecho del trabajo lo hace subrayar y lo respeta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en esclavo... Se apunta la necesidad o la posibilidad, por lo menos, de un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación del trabajo; sostenedores de la teoría de la relación del trabajo nunca han afirmado, y tampoco es la tesis prevalente en la ley nueva, que no puede existir o que nunca existe un acuerdo previo de voluntad para la formación de la relación; por el contrario, la base del Artículo 20 de la Ley de Trabajo, cuando dice: "Cualquiera que sea el acto que le dé origen"; señala la posibilidad de ese acuerdo. En

relación con este matiz conviene precisar que la escénica de la doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, y por otra, y esta es la cuestión fundamental. En que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple, el estatuto de la Ley, los contratos colectivos entre otros ordenamientos".¹

Determinar la naturaleza jurídica de la relación laboral, es ubicar la materia en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho; es, pues, un problema de clasificación y por lo tanto, de ciencia del derecho.

En el Digesto, aparece ya la clásica y antigua distinción de Ulpiano, en virtud de la cual el derecho público tendría por objeto el gobierno de la República y el privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular. Y a partir de entonces son múltiples y muy variados los intentos por encontrar una fórmula adecuada para clasificar el derecho, (teoría del interés en juego, sujeto, norma protectora de la patrimonialidad, negativas, pluralistas, eclécticas, etc.), criterios que han sido desvirtuados por la falta de un sustento definitivo de clasificación.

Sin embargo, desde un punto de vista totalmente científico y estricto no son válidas estas clasificaciones, al no haber la distinción, ya que toda norma jurídica es estatal y el sistema jurídico es unitario; y pretender clasificar al orden jurídico, como decía Kelsen, sería como clasificar los cuadros de un museo por su precio.

A mayor abundamiento, la división del derecho público y derecho privado se encuentra actualmente en revisión, debido a las tendencias de tratadistas que pretenden incluir una categoría más, a la cual han denominado derecho social y en la que ubican al derecho laboral.

Por todo ello, coincidimos con el maestro Néstor de Buen-Lozano cuando afirma que no es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia y en forma especial al derecho del trabajo, en sólo una rama determinada del derecho; agrega, además, que es preciso recoger la tesis que intentando satisfacer un rigor científico, prefiere determinar

¹ Cueva, Mario de la, "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano" México, ed. Porrúa, S.A., 16a. Edición, 1998, pág. 188.

institucionalmente la naturaleza jurídica y no en grupo, ya que puede haber relaciones integradoras de una institución, las cuales no correspondan a la tendencia general de ésta.

Determinar la naturaleza jurídica de la relación laboral, responde a una preocupación científica, ya que la posibilidad de observar un orden: pretensión sistemática, es lo que permite a las disciplinas sociales ser concebidas como expresión de la ciencia.

No intentamos aquí abordar en plenitud el problema de la clasificación del derecho y su división. Nuestra intención ahora es más modesta. De todas maneras es oportuno recordar que no existe una clasificación plenamente satisfactoria, en alguna medida porque es más que discutible si la clasificación ha de hacerse en función de la naturaleza de las normas o, desde otra perspectiva, en consideración a las instituciones.²

Carácter público. En la etapa actual, aún con todas las reservas que sea necesario establecer, resulta sin embargo, aceptable la división que contempla tres ramas principales: derecho público, derecho privado y derecho social.

Tiene al menos, el mérito de satisfacer un principio de orden. Ahora bien, sin la pretensión de que cada una de las disciplinas que integran la Enciclopedia Jurídica pueda encajar de manera plena en alguno de esos grupos, ya que no hay, en rigor, formas puras, lo cierto es que por la intervención primordial del Estado, en pleno ejercicio de su soberanía y en desempeño de uno de los tres poderes autónomos que identifican a la democracia, el denominado Poder Judicial, la rama procesal es, esencialmente, derecho público. Aún en una concepción institucional resulta clara la participación protagonista del Estado en las relaciones jurídico procesales y, como consecuencia necesaria, su naturaleza de derecho público.

Naturaleza preferentemente imperativa. Para Guasp, afirma la condición pública del derecho procesal la naturaleza absoluta no dispositiva que debe reconocerse a sus normas.³ Sin embargo, este no es un principio absoluto ya que existen normas procesales que conceden facultades a las partes y poderes discrecionales al juez. Es claro, no obstante, que la tendencia predominante en el derecho procesal es que las normas sean precisamente imperativas, sin

² Buen Lozano, Néstor de, "Introducción al Estudio del Derecho Civil", 3a. Edición, 1998, pág. 23 y ss.

³ Guasp, Jaime, "Derecho Procesal Civil", 2a. reimpresión de la 3a. Edición 1968 T.I. Introducción y parte general, pág. 16.

perjuicio de que en alguna de sus expresiones específicas pueda predominar el carácter dispositivo.

En ese mismo orden de ideas, Chiovenda recuerda que las partes pueden convenir, de manera que sea obligatorio su acuerdo para el juez, el sometimiento a una determinada competencia territorial, que siempre es prorrogable y eventualmente, una extensión de un término no perentorio.⁴

Específicamente en el derecho procesal del trabajo, tal es el sentido de lo dispuesto en el art. 876, fracc. IV de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a las partes para solicitar conjuntamente, se suspenda la audiencia en la etapa conciliatoria con el objeto de procurar una conciliación.

Para Chiovenda son claramente imperativas las normas procesales "que se refieren a la constitución de la relación procesal (formación y calidad del juez, composición del Colegio juzgador, abstención de los jueces, capacidad de las partes, intervención obligatoria de procurador); las normas que regulan la actividad del juez y de las partes respecto del juez (oralidad, publicidad, medios de prueba, sentencias)".⁵

Sin embargo en esto no hay nada absoluto; "una norma puede pasar de la categoría de las dispositivas a la de las absolutas y viceversa, según las condiciones de tiempo y de lugar y según la apreciación que de ellas haga el legislador." (IBIDEM).

Autonomía. El derecho procesal es autónomo en la medida en que "tiene una posición especial derivada del enlace continuo del interés general con el individual", según señala Chiovenda.⁶

Hay una doble participación de intereses que perfila su clara identidad: por una parte, el interés mismo del Estado en que se logre la observancia de la ley y se mantenga el orden social; por la otra, el de los particulares, cuyo afán es el reconocimiento de su controversia y de su condición jurídica, con todas las consecuencias inherentes.

⁴ Chiovenda Cárdenas, "Principios de Derecho Procesal Civil", México, 1a. Edición 1980, T.I. pág. 138

⁵ Ob. cit., pág. 32

⁶ Ob. cit., T.I. pág. 137

Como resultado de esa autonomía Jaime Guasp destaca que el derecho procesal no es de una pertenencia a otras ramas jurídicas ni es tampoco un instrumento de ellas, no es algo secundario o accesorio respecto de otros sectores del derecho, especialmente con relación al derecho material. La afirmación de la autonomía del derecho procesal se funda, lógicamente en una concepción de la función procesal ajena a la que entiende, su propósito establecer una vía para logra la eficacia de los derechos materiales.

En ese sentido exige una postura como la que defiende Guasp a propósito de su finalidad esencial que encuentra en la simple satisfacción de pretensiones, que no debe de confundirse con la obtención de una sentencia favorable, ya que consiste sólo en el logro de la intervención del juez para resolver una controversia.

El problema de determinar como nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación laboral es un tema apasionante y muy extenso que por ahora no pretendemos abordar, pero si es preciso mencionar el concepto mismo de la relación jurídica, ya que toda relación laboral, es por fuerza, una relación jurídica.

Por tanto consideramos que el elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el derecho subjetivo, sino la relación jurídica.

Al hablar de la relación de trabajo, se entiende que va a existir una sistematización entre la prestación del servicio y la recepción o beneficio del mismo, en tal forma que la Legislación en varios casos, tiene un contenido eminentemente social y por tal razón, suple la voluntad de las partes, para establecer los lineamientos en que dicha relación de trabajo debe darse.

Es aquí, en donde podemos encontrar las ideas de la eficacia de la suplencia en la demanda laboral; en virtud de que la Ley Federal del Trabajo con su alto contenido de Derecho Social, protege o intenta proteger al económicamente débil.

De ahí, que la Ley encuentre ya un principio fundamental de Derecho Social, a través del cual suple la voluntad de las partes en la relación individual de trabajo.

Así, podemos citar el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece lo siguiente:

ARTICULO 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".⁷

Nótese como la misma Legislación, va a encontrar una prestación de la energía de una persona destinada a los objetivos de un patrón y esta situación representa el establecimiento de una subordinación a los intereses del patrón, claro está, que el fin y objetivo de la prestación de la energía del trabajo será el pago del salario.

De tal forma que desde el momento en que existe la prestación del servicio se da la relación de trabajo, incluso sin existir el contrato escrito, ya el mismo artículo 21 de la ley laboral, presume la existencia de un contrato de relación de trabajo, cuando se presta un trabajo personal y éste es recibido por el patrón.

Evidentemente el Derecho Social, es la característica y naturaleza jurídica esencial del contexto de la relación laboral.

⁷ "Ley Federal de Trabajo"; México ed. Porrúa, 80a. Edición de 1998, pág. 33.

Es necesario elaborar cuando menos una definición de lo que es el Derecho Social, misma de la que nos habla el maestro Lucio Mendieta y Nuñez en la redacción siguiente: "El Derecho Social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad, integrados por individuos económicamente débiles para lograr su convivencia para con las otras clases sociales dentro de un orden justo.

Podemos clasificar el Derecho Social de la siguiente forma:

- A) Derecho de Trabajo.
- B) Derecho de la Seguridad Social
- C) Derecho de Asistencia Social.
- D) Derecho Cultural.
- E) Derecho Social Internacional.
- F) Derecho Agrario.
- G) Derecho Social Económico.

En conclusión, científicamente no es posible dividir el Orden Jurídico con sus complicaciones sociales y políticas; sin embargo, académicamente a la Seguridad Social la ubicamos en el Derecho Social concedido como un Derecho nivelador de las desigualdades existentes en la sociedad, tendientes a alcanzar la justicia social, para que el Estado le proporcione la satisfacción a las necesidades de los grupos con una moral colectivizada".⁸

Vamos a encontrar que las exigencias sociales, van a darle al conjunto social, los medios necesarios para el cumplimiento de estos fines, esto es, la exigencia social es proporcionarle a cada individuo, un mínimo de bienestar que le permita conducir su vida en forma decorosa y digna en su calidad de hombre.

Generalmente los individuos en el momento en que establecen su negocio, empresa ó fábrica, tratan por todos los medios que los costos por concepto de mano de obra, sean mínimos y que éstos resulten lo más modestos posibles para lograr una utilidad mayor.

⁸ Mendieta y Nuñez, Lucio, "El Derecho Social"; México, ed. Porrúa, S.A., 1977, pág. 66 y 67.

Es por ello que se hizo necesario que el derecho social se aplique con el objeto de proteger a personas con un nivel de educación, económico y social inferior, que solo cuenta como único medio para subsistir con su fuerza de trabajo y con la ingerencia de la ley laboral se crean y establecen normas que regulan esa relación laboral entre desiguales.

De ahí, que una de las bases de naturaleza jurídica de la relación laboral, evidentemente será la de Derecho Social.

1.2.- DESIGUALDADES ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRON

Como consecuencia de lo expresado con anterioridad, encontraremos diversas desigualdades entre el trabajo y el capital.

Las desigualdades entre el trabajador y el patrón, atendiendo a diversos criterios, se pueden dividir en:

a) Intereses en pugna

- 1.- Conflictos individuales
- 2.- Conflictos colectivos
- 3.- Conflictos jurídicos (individuales, art. 57 de la Ley de la materia, colectivos).
- 4.- Conflictos de orden económico (individuales, colectivos)

b) sujetos

- 1.- Entre patrones y trabajadores. Ejemplo: despidos.
- 2.- Entre patrones. Ejemplo: sustitución patronal.
- 3.- Entre trabajadores. Ejemplo: problema de escalafón o preferencia derechos.
- 4.- Entre sindicatos: detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo.
- 5.- Entre sindicatos y terceras personas: cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio.

Conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

Conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.

Conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos.

c) Legal

- 1.- Por violación de un derecho.
- 2.- Por violación de una norma.
- 3.- Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.
- 4.- Por desequilibrio entre los factores de la producción.
- 5.- Por incumplimiento de lo pactado.
- 6.- Por insometimiento al arbitraje.

El derecho del trabajo, tanto a nivel mundial como nacional, nació como un producto del movimiento obrero y por ello su objetivo no podía ser otro que tutelar los derechos de la clase trabajadora; y es que "... quien necesita protección, no es el explotador, sino el hombre de trabajo".⁹ por eso no puede negarse que el derecho laboral debe ser total o fundamentalmente protector del desvalido trabajador.

Así surgió y así es en la actualidad el derecho del trabajo; un ordenamiento fundamentalmente protector de la clase trabajadora. El carácter proteccionista de esta rama de la ciencia jurídica no se justifica sino por la desigualdad económica, que trasciende a lo social y a lo cultural, existente entre los sujetos de la relación laboral, trabajador y patrón; el primero, sobra decirlo,

⁹ Jara, Heriberto, Prólogo a la obra del Maestro Alberto Trueba Urbina "El Nuevo Artículo 123", ed. Porrúa, México, 1978, pág. 12.

colocado en un plano completamente inferior respecto de aquel en que se encuentra el segundo -salvo algunas excepciones que, aunque poquísimas pueden darse-; sólo en razón de esa diferencia de oposición entre las partes es preciso crear normas tutelares.

Al hablar del derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora, el doctor Néstor de Buen afirma: "... no cabe duda que en la mayor parte de los casos el trabajador enfrenta sus menguadas fuerzas de individuo y su estado de necesidad, a la condición siempre infinitamente superior del patrón, quien dicta unilateralmente las condiciones de trabajo. Si las leyes no contuvieran esas normas protectoras, los trabajadores trabajarían más allá del límite de su capacidad física, con salarios aún más bajos que los salarios mínimos, sin descansos semanales, ni vacaciones, ni atención médica, ni nada (...) es evidente que las normas del trabajo, partiendo del supuesto indiscutible de esa diferencia entre las partes, crean todo un sistema de mínimos y máximos, siempre en favor de los trabajadores..."¹⁰

El carácter proteccionista del derecho laboral estuvo ligado a esta joven disciplina jurídica desde el tiempo mismo de su nacimiento; no obstante es necesario aclarar que tal particularidad, aparentemente sin fundamento alguno, durante mucho tiempo estuvo reservada casi de manera exclusiva para el derecho sustantivo del trabajo; la parte adjetiva, o sea, el derecho procesal laboral, inexplicablemente quedó al margen de esa característica. Sobre este tópico, el eminente jurista uruguayo Eduardo J. Couture, hablando de algunas nociones fundamentales del derecho procesal del trabajo, ha manifestado: "... mientras el derecho material, por su parte, fue creado todo un sistema jurídico de excepción, el derecho procesal permaneció estacionario sobre las bases y fundamentos del sistema individualista del derecho común. Por un lado, se iba desmoronando la teoría de la culpa en materia de accidentes de trabajo; se declaraba abolido el principio de la libertad contractual, se daban nuevas bases al contrato colectivo. Pero por el otro, el litigio o pleito en que esos intereses se ventilaban, no modificaba sus principios de igualdad de las partes en el juicio, de autonomía de la voluntad privada, de sumisión del juez a la tramitación forzosa del proceso común..."¹¹

Ciertamente fue un grave error, pues no creemos que haya existido causa alguna que lo justifique, el que no se atribuyera a esas dos partes del derecho laboral, la sustantiva y la

¹⁰ Buen Lozano, Néstor de, "Derecho del Trabajo", ed. Porrúa, 11 y 12a. Edición, Tomo I, México, 1998, pág. 60.

¹¹ "Estudios de Derecho Procesal Civil", Tomo I, ed. Ediar Soc. Anón. Editores, Buenos Aires, Argentina, 1946, pág. 274.

adjetiva, idéntica finalidad protectora pues, como bien dice el doctor Enrique Alvarez del Castillo, "el derecho procesal del trabajo reconoce como fuente los principios del Artículo 123 Constitucional y comparte las mismas características y esencias que tiene el derecho del trabajo en general, siendo en consecuencia un derecho de clase, progresivo y en avance constante, con el fin indudable de proteger en juicio los intereses de los trabajadores por su desigualdad real. Sin embargo, este derecho procesal en sus expresiones legales y sobre todo en sus aplicaciones concretas vive un retraso histórico, mantenido por un juridicismo liberal que hace prevalecer la idea de la igualdad formal de las partes en el juicio de trabajo...".¹²

Pero la notoria desigualdad en la relación y en los conflictos trabajador-patrón hizo necesario que el derecho adjetivo laboral también se ocupara de la protección de la parte débil, rompiendo con el principio de igualdad de las partes en el proceso y otorgándole privilegios a la parte que se encuentra en inferioridad, ya que "... el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el crear otras desigualdades".¹³

La manifiesta desigualdad económica, social y cultural existente entre los dos sujetos de la relación laboral es la causa fundamental de que el trabajador no pueda hacer valer y defender sus derechos ante los tribunales en la misma forma en que lo puede hacer el patrón. Es evidente que para acudir a los tribunales a reclamar un derecho se requieren conocimientos de tipo jurídico; con todo y que el derecho procesal del trabajo esté desprovisto de formalidades, el trabajador no puede por sí solo hacer valer sus derechos en la vía jurisdiccional sino que requiere, invariablemente, de alguien que le asesore jurídicamente, y por sus escasos recursos económicos está imposibilitado para contratar los servicios de un abogado especialista en la materia laboral, viéndose precisado a recurrir a profesionales del derecho no especializados en esa rama, o abogados deficientemente preparados o, peor aún, a personas que ni siquiera han cursado la carrera de derecho. El patrón, por su parte, colocado en suprema condición económica está en posibilidad de utilizar los servicios profesionales de especialistas y expertos en derecho del trabajo y tiene, entonces, la ventaja de defenderse mejor en el juicio laboral y mayor probabilidad de obtener una sentencia favorable a sus intereses. De esta manera vemos

¹² "Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979", Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1980, pp. 24-25.

¹³ Couture, Eduardo J., Op. Cit., pág. 275.

como la superioridad en el ámbito económico trasciende a lo jurídico, y se origina la necesidad de tomar medidas al respecto.

Con la finalidad inmediata de corregir la desigualdad existente entre trabajador y patrón, se incorporaron a nuestra ley laboral varias figuras procesales, de las que no podemos ocuparnos en este trabajo porque cada una de ellas requiere de un profundo estudio, entre ellas el principio de la suplencia de la demanda deficiente del trabajador, con el cual se otorga a éste un privilegio procesal que tiene por objeto igualar a las partes en cuanto a posibilidad de ejercer correctamente sus derechos ante los tribunales, es decir, se vino a compensar la desigualdad económica con una desigualdad jurídica en el proceso que colocara a las partes en un mismo plano. Por ello, la suplencia de la demanda, que hasta hoy nuestros tribunales del trabajo han dejado de observar, tiene de manera plena justificada su existencia en el derecho procesal laboral, y los tribunales del trabajo deben cumplir con lo que manda el precepto que la establece, ya que, de seguir como hasta ahora la inferioridad material del trabajador seguirá produciendo la pérdida de sus derechos laborales para beneficio de la parte patronal.

Aún hoy algunos estudiosos del derecho laboral censuran la implantación de la suplencia y justifican la inobservancia de la misma por parte de los tribunales, pugnando por que en el proceso laboral siga imperando el principio formal de igualdad de las partes. Sabiendo ellos, como saben, que existe una marcada desigualdad en cuanto a medios para alcanzar justicia ante los tribunales entre el trabajador y el patrón, no comprendemos cuál se la a razón que aduzcan para que se dé un trato igual a los desiguales. Más todavía: hasta en el derecho procesal civil -que es de donde proviene ese principio de igualdad formal de las partes que invocan- se ha reconocido que en muchas ocasiones existe desigualdad entre los contendientes, lo que ha originado la implantación de normas que permiten al juzgador corregir los defectos procesales de la parte débil, su posición resulta del todo infundada.

Creemos, por ello, que muy pronto todos nuestros juslaboralistas, quizá con la sola excepción de los que representan los intereses patronales, reconocerán que "el derecho procesal social, especialmente el derecho del trabajo, origina una tendencia renovadora del proceso, concluye con la igualdad formal de los contendientes ante el juzgador indiferente, vigilante, impasible e inocuo y quiere restablecer la igualdad material de las partes, tomar en cuenta su situación real,

y las desigualdades sociales, económicas y culturales”¹⁴ y también que “el derecho individual a la justicia, la libre posibilidad de todos los ciudadanos a obtener la prestación jurisdiccional para la resolución de los conflictos en que son partes, tropieza en la realidad del capitalismo con un desequilibrio indudable, provocado por la desigualdad de medios y conocimientos para acudir con efectividad a la justicia del estado. Consecuentemente, los desprotegidos, los carentes de condición suficiente para acceder a una justicia real (...) requieren de una reestructuración del derecho individual a la justicia, necesitan la intervención del estado en las leyes y en su aplicación judicial...”¹⁵ Verdaderamente creemos que en el fondo es muy probable que, como lo ha afirmado el distinguido Doctor José Dávalos “aún quienes critican la reforma procesal (de la que la suplencia de la demanda forma parte, agregamos) reconocen su profundo contenido social y la aplauden”.¹⁶

Todo lo aquí dicho constituye la primera de las razones que motivan la necesidad de la observancia del principio de suplencia de la demanda del trabajador; esperamos que muy pronto los tribunales del trabajo decidan dar vigencia plena a este privilegio procesal de los trabajadores y cuenten con los medios necesarios para ello.

Miguel Borrell Navarro, al hablarnos de estas circunstancias de desigualdad material nos dice: “Como persona física, trabajador, debemos de entender en cuanto a sexo, lo mismo el hombre como a la mujer, debemos de considerar en ambos las mismas obligaciones y derechos para obtener y desempeñar un cargo y adquirir el atributo del trabajador varón como la mujer, son iguales ante la Ley... Debemos de considerar como sinónimos de los términos obrero, artesano, operario y trabajador, incluyendo el de empleado, siempre que además de los elementos genéricos que todos encierran de trabajadores, también concurren los demás u otros elementos de subordinación, sinónimo de deber de mando y de obediencia, aunque esta facultad y obligación tienen que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral; también debe ser personal, es decir realizarlo precisamente la persona contratada y no otra; además debe de mediar un salario requisitos todos estos que deberán concurrir para que se integre la denominación de trabajador: el trabajador, de acuerdo con la Legislación Laboral tiene la obligación de desempeñar su trabajo bajo la supervisión de su patrón como de sus

¹⁴ Alvarez del Castillo, Enrique, “Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979”, Op. Cit., pág. 68.

¹⁵ Ibidem, pág. 69.

¹⁶ “Las Reformas al Procedimiento del Trabajo”, en Anuario Jurídico XI 1984, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, pág. 30.

representantes. La desobediencia a las órdenes de los representantes del patrón, es causa de rescisión del trabajo..."¹⁷

Por tanto, el Derecho del Trabajo, gracias a ubicarse dentro del Derecho Social, puede lograr que todas esas diferencias tan marcadas que existen en la relación obrero patronal, puedan equilibrarse.

1.3 - AUTORIDADES ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRON

Inicialmente, el concepto de autoridad, va a presentar un elemento característico que hacen que la persona pueda tener una autoridad derivada de la propia ley, iniciaremos diciendo que las autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: autoridades administrativas, autoridades jurisdiccionales (las juntas).

Para que una autoridad pueda nombrarse como autoridad, debe tener la facultad de decidir el Derecho, o de ejecutarlo.

El maestro Miguel Acosta Romero, cuando nos explica el término de autoridad, nos dice: "Autoridad es todo Organó del Estado que tiene atribuidas por el Orden Jurídico, facultades de decisión o de ejecución o alguna de ellas por separado ...Autoridad es el Organó Estatal investido de facultades de decisión o de ejecución, cuyo ejercicio engendra la creación, modificación o extinción de situaciones en general de hecho o jurídicas con trascendencia particular y determinada, de manera imperativa." ¹⁸

Lo que el maestro Acosta Romero nos acaba de citar, nos proporciona una idea generalizada respecto de lo que debemos de entender por concepto de autoridad, de tal manera que para que encontremos una autoridad del trabajo, será requisito indispensable que la misma, encuentre en la ley una cierta facultad para que ésta la pueda desarrollar en una forma imperativa hacia todos los gobernados.

¹⁷ Borrel Navarro, Miguel, "Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", México, ed. Pac, 1a. Edición, 1989, págs. 62 a 67.

¹⁸ Acosta Romero, Miguel, "Teoría General del Derecho Administrativo", México, ed. Porrúa, S.A., 13a. Edición, 1997, pág. 632.

Luego entonces, conforme a las ideas que emana el Derecho Administrativo, la autoridad solamente puede hacer lo que la Ley le permite.

Principalmente me basaré en esta exposición en la reseña histórica de las juntas de conciliación y de conciliación y arbitraje, en cuanto a su régimen legal.

En la exposición de motivos de la ley de 1970, donde aparece sin lugar a dudas el criterio personal de Mario de la Cueva, se dice que: "el derecho mexicano del trabajo puede enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático". Ello se expresa en la integración de las juntas con representantes de los puntos de vista e intereses de los dos factores de la producción: trabajo y capital y del interés general de la Nación.

Por otra parte, atendiendo a la estructura política del país y a la circunstancia de que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades federales y locales (art. 523 L.F.T.), se reconocen dos jurisdicciones: una federal y otra local.

En el texto original del art. 123 constitucional no era así. El proemio facultaba tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, "fundadas en las necesidades de cada región", lo que determinó, como vimos antes, el establecimiento de sistemas diversos de impartición de la justicia laboral. Es a partir de 1927, cuando Plutarco Elías Calles promulga el 17 de septiembre el decreto correspondiente en que se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para el objeto de conocer de los asuntos de interés federal. Es importante señalar que dicho decreto se expidió sin facultad alguna ya que, fundado en la fracción I del art. 123 que sólo permitía dictar leyes en materia de trabajo al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados. La circunstancia de que se denominara "decreto" a la disposición respectiva no modificaba la naturaleza material de ley. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje nació con evidente inconstitucionalidad.

La federalización de la materia laboral en 1929 por iniciativa de Emilio Portes Gil para evitar la promulgación de "leyes ambiguas o contradictorias", según se expresaba en la Exposición de motivos, vino a superar el escollo de incostitucionalidad que afectaba a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y, al mismo tiempo dejó a los gobiernos estatales la aplicación de la ley al dejar en sus manos la formación de las juntas centrales. No fue mala la solución en la medida que constituyó un freno a la excesiva centralización posible.

Ha habido un intento de federalizar en totalidad la materia laboral, sustrayendo a los Estados la integración de las juntas. El Congreso de la Unión aprobó la enmienda respectiva durante el gobierno del Presidente López Portillo, pero no lo hicieron las Legislaturas de los Estados. Sin embargo, todo indica que ese proyecto volverá a tomar fuerza.

LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.- Según señalamos en el capítulo anterior, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje tienen por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y como Junta de Conciliación y Arbitraje en asuntos de menor cuantía. Estos son, en los términos del art. 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo los juicios en que se reclame el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario.

Como lo advierten Trueba Urbina y Trueba Barrera en un comentario al art. 591 de la Ley Federal de Trabajo las Juntas Federales de Conciliación tienen por objeto "favorecer a los trabajadores para que presenten sus quejas y demandas en sus lugares de trabajo donde no haya Junta Federal de Conciliación y Arbitraje..."¹⁹

La instancia conciliatoria, anotan los mismos comentaristas, es potestativa "... pero la función jurisdiccional que se le encomienda a las Juntas Federales Conciliatorias en el caso de la fracción II del precepto, es obligatoria, debiéndose tramitar dichos conflictos conforme a los procedimientos especiales que establecen los artículos 782 a 788".²⁰

De estas Juntas de Conciliación y Arbitraje, Euquerio Guerrero nos dice: "La Nueva Ley ha establecido un cambio fundamental en el carácter de las Juntas de Conciliación pues aún

¹⁹ "Ley Federal del Trabajo" de 1970. Reforma Procesal de 1980. ed. Porrúa, S.A., México, 53a. Edición, 1985, pág. 313.

²⁰ "Ley Federal del Trabajo" ed. Porrúa, México, 80a. Edición 1998, págs. 570 a 573

cuando su función principal seguirá siendo la de advenir a las partes, se le asignan ahora características de la Junta de Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, este cambio seguramente ha tenido como objeto expeditar la justicia laboral permitiendo que los conflictos de pequeña cuantía sean resueltos por estos Tribunales, disminuyendo así el número de asuntos de que conozcan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Existen dos clases de Juntas de Conciliación: Las Accidentales y las Permanentes, las primeras existirán en el lugar en donde el volumen de los conflictos de trabajo no ameriten el funcionamiento de una Junta Permanente. Para este supuesto los trabajadores o patrones, cuando surja algún conflicto deberán de ocurrir ante el Inspector Federal del Trabajo a fin de que se integre una Junta de Conciliación Accidental, este funcionario prevendrá a cada una las partes para que dentro del término de 24 horas designen a sus representantes y les dará a conocer el nombre del Representante del Gobierno, pudiendo el Inspector asumir estas funciones cuando sus actividades se lo permitan...²¹

Desde que se inicia la estructura de la administración de justicia laboral, encontramos que los jueces anteriormente, declinaban su veredicto por lo regular siempre a beneficio del capital, esto en virtud de las maniobras que se realizaban para que el fallo fuera favorable al patrón; de tal forma que se pensó mejor establecer una junta a través de la cual, se diera la llamada justicia social y de ahí surgieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través de las cuales, se otorga a las partes el servicio público de gobierno de administración de justicia laboral.

Estas Juntas están integradas por Representantes del Gobierno, del capital y de los trabajadores, de tal manera que se organizan para darle a la Legislación Laboral, la forma procedimental a través de la cual va a lograr la eficacia que se requiere para ejercitar la acción que otorga la norma.

CLASIFICACION.- En principio las Juntas Federales de Conciliación deben funcionar permanentemente, con la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (art. 592 de la Ley Federal del Trabajo). Sin embargo, si la importancia y el

²¹ Guerrero, Equerio, "Manual del Derecho del Trabajo"; México, ed. Porrúa, S.A., 20a. Edición, 1998, pág. 415 y 416

volumen de los conflictos de trabajo no amerita el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una junta accidental.

INTEGRACION.- Dispone el art. 593 de la Ley Federal del Trabajo:

Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integrarán con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Es pertinente anotar que aquí se encuentra un ejemplo, entre los muy escasos de la ley, en que la sindicalización obrera otorga algún privilegio. Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se nombrará, dice el art. 594 de la Ley Federal del Trabajo, un representante suplente.

La integración de las juntas accidentales se llevará a cabo "cada vez que sea necesario" (art. 595 de la Ley Federal de Trabajo).

Los presidentes de las Juntas Federales de Conciliación permanentes o accidentales, deberán cumplir, de acuerdo al art. 596 de la Ley Federal del Trabajo, los siguientes requisitos:

- I.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Haber terminado la educación secundaria;
- III.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de seguridad social;
- IV.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- V.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI.- No haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal.

Los presidentes de las Juntas Federales de Conciliación accidentales, están sujetos a las mismas exigencias salvo la educación secundaria. Sólo requieren haber concluido la educación *obligatoria, esto es, la primaria, de acuerdo al art. 3o. Constitucional, fracción VI.*

Lo que parece incongruente con esos límites tan escasos de educación es que los candidatos demuestren "conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social". Pero, a veces, el legislador se da ciertos lujos...²²

Para los representantes de los trabajadores y de los patrones se exige nacionalidad mexicana, educación obligatoria, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenados por delitos internacionales con pena corporal (art. 598), lo que los excusa de los conocimientos laborales y de seguridad social.

Constituyen impedimentos para asumir la representación sectorial, cuando se trata de juntas permanentes, el hecho de ejercer la dirección, gerencia o administración de una empresa o la pertenencia de la directiva de un sindicato de las ramas de la industria representadas en las juntas. Si se trata de juntas accidentales la limitación comprende a los mismos funcionarios empresariales y sólo a los miembros de las directivas de los sindicatos afectados (art. 599 de la Ley Federal del Trabajo).

Es evidente el intento de evitar decisiones parciales que refleja el art. 599 de la Ley Federal del Trabajo, lo que viene a confirmar la tesis que los representantes de los sectores no son, en rigor, "una especie de abogados incrustados en las juntas para hacer valer ante el representante del gobierno los puntos de vista y los argumentos que puedan favorecer los intereses de sus representados".

FACULTADES.- En el art. 600 de la Ley Federal del Trabajo se determinan las facultades y obligaciones de las Juntas de Conciliación permanentes y accidentales. No se establece una separación tajante entre "facultades" y "obligaciones", ni tampoco se desprende del texto del artículo 1o. Que permite considerar que se trata de derechos de ejercicio obligado, un poco en la línea de los derechos políticos. En rigor la expresión adecuada habría sido la de "funciones" que, en los términos del Diccionario de la Real Academia (1070), en su versión singular, es "Acción y ejercicio de un empleo, facultad y oficio".

²² Cueva, Mario. de la, "El nuevo derecho...", T. II, pág. 538.

Estas funciones pueden clasificarse como sigue:

1. De conciliación. En virtud de ellas las juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo y, de ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

2. De instrucción. Las juntas deben recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término no podrá exceder de diez días. Al concluir la recepción de las pruebas o habiendo transcurrido el término de diez días, deberán remitir el expediente a la junta especial de la jurisdicción territorial a que estuviere asignada, de haberla y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3. De tramitación. Estas facultades atienden a dos problemas específicos. En primer término, las Juntas de Conciliación deben recibir las demandas que les sean presentadas y remitirlas a la junta especial o a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en su caso y, en segundo lugar, cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras juntas federales o locales de conciliación y arbitraje.

4. De arbitraje. Las Juntas Federales de Conciliación deben de resolver, en definitiva, los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario.

5. De denuncia social. En una curiosa versión de una función administrativa tutelar, se encarga a las juntas de conciliación la denuncia ante el Ministerio Público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

6. Finalmente se indica que tendrán las demás facultades y obligaciones que les señalen las leyes, fórmula de uso común tan frecuente como inútil.

LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN.- Los gobernadores de los Estados quedan facultados para instalar Juntas Locales de Conciliación en los municipios o zonas económicas

que lo requieran (art. 601 de la Ley Federal del Trabajo). Sin embargo, no podrán hacerlo en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas juntas de conciliación y arbitraje (art. 602 de la Ley Federal del Trabajo).

A las Juntas Locales de Conciliación les son aplicables las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación (artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo).

En estos términos, podemos ya empezar a citar a una de las primeras autoridades que intervienen en la prestación del servicio personal subordinado y que podría afectar en forma directa o indirecta estableciendo formas de control para el desarrollo de dicho servicio personal subordinado, nos referimos a lo que es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, misma que según la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su Artículo 40, establece las atribuciones que tiene dicha Secretaría, en la vigilancia y supervisión de la relación laboral.

Así, en términos generales dicho Artículo 40 establece:

ARTICULO 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- 1.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal de Trabajo y en sus Reglamentos;
- 2.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- 3.- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero en cooperación con la Secretaría de Gobernación, la de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores;
- 4.- Coordinar la formulación de los Contratos Ley del Trabajo;
- 5.- Promover el incremento de la productividad del trabajo;

6.- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento del y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad que en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

7.- Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje".²³

La primera autoridad que trataremos es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo creada en virtud de la obligación derivada de la ley que tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio de la cual se otorga asesoría laboral gratuita al trabajador con el objeto de que pueda lograr el cumplimiento de todos los derechos y obligaciones establecidos en la Ley Federal del Trabajo y así lograr que la propia ley tenga la eficacia que el legislador le quiso atribuir, generándose así la protección generalizada al trabajo.

Existe otro Organismo Especializado en la impartición de justicia laboral, que no depende del Poder Judicial, esto es, no está reglamentado en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, ni tampoco de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia de cada uno de los Estados, nos referimos a las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, que a pesar de que verdaderamente administran Justicia Laboral, no forman parte de este Poder Judicial.

Por lo que, podríamos catalogarlas como verdaderos Tribunales Administrativos, en los que a base de un arbitraje, van a establecer un laudo que deberá ser obligatorio para las partes.

Por tanto encontramos como el concepto de justicia social, es sin duda el parámetro principal sobre la cual están acertadas la Nueva Administración de Justicia Laboral.

Al respecto, Alberto Trueba Urbina, nos explica algunas situaciones al decir: "La idea de Justicia Social en que descansa la Nueva Ley, se inspira no solamente en la parte

²³ Confróntese; Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, México, ed. Pac, 1994, págs. 47 y 48.

proteccionista del Artículo 123 en favor de los Trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que tiene de la misma: La Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común."

"En el Artículo 12 establece como tendencia de las Normas de Trabajo conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. No solo el Derecho Sustantivo de la Nueva Ley es proteccionista de los trabajadores, sino también debe entenderse que lo es el Derecho Procesal, aún cuando no autoriza a través de éste que los trabajadores logren la socialización parcial de los bienes de producción, sin embargo, no obstante la desigualdad notoria que existe entre el obrero y el patrón, se adopta el contrarrevolucionario principio de igualdad de las partes en el proceso, es decir, de paridad procesal..."²⁴

Al hablar de los principios básicos del procedimiento laboral, vamos a observar como el concepto de justicia social, estará totalmente impreso en las normas procedimentales de la Ley Federal del Trabajo, y luego, cuando veamos en el capítulo tercero la suplencia como un principio generalizado, observaremos, también como ésta se realiza en base a esta idea del concepto de justicia social, que parte también de la estructura del llamado Derecho Social.

Así tenemos que todo el cúmulo de legislación y de autoridades que rodean la relación jurídica establecida frente a ese concepto de autoridad en la relación de trabajo, también va a contener necesariamente la idea de justicia social.

Ahora bien, podemos decir que son varias las autoridades que deben de intervenir en la relación laboral patrón-trabajador, de tal forma que consideramos necesario transcribir el Artículo 523 de la Ley Federal de Trabajo, el cual establece la Seguridad del Trabajo, y los Servicios Sociales que puede proporcionar, revelándose totalmente, el concepto general basado en la posibilidad completa de una Seguridad Jurídica identificada con el Derecho Social frente a la relación obrero-patronal.

²⁴ Trueba Urbina, Alberto, "El Nuevo Derecho del Trabajo": México, ed. Porrúa, S.A., 6a. Edición, 1985, pág. 194 y 199.

Artículo 523, que a la letra dice:

ARTICULO 523.- La aplicación de las Normas de Trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III.- A las autoridades en las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V.- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI.- A la Inspección del Trabajo;
- VII.- A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII.- A la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y;
- XII.- Al Jurado de Responsabilidades.²⁵

Como consecuencia de lo anterior, cada una de estas autoridades en lo que se refiere a la protección del trabajo, van a prestar sus servicios basados también en este carácter de una mayor protección jurídica, que le pueda ofrecer una seguridad en el desarrollo de su empleo.

De tal forma que a través del servicio social que prestan cada una de estas autoridades se establece el concepto de Seguridad Jurídica que debe brindar la Ley Laboral, y que estas autoridades en el desenvolvimiento de sus facultades, hacen que se logre la eficacia jurídica necesaria en la aplicación de las Normas de Trabajo.

²⁵ "Ley Federal del Trabajo", Ed. Porrúa, S.A. ob. cit. pág. 283.

1.3.- LA SEGURIDAD JURIDICA QUE DEBE BRINDAR LA LEY LABORAL

Antes de establecer la idea general sobre la seguridad jurídica que debe de brindar la ley laboral al trabajador y más exactamente a la relación laboral, es necesario tener bien definidos dos conceptos, uno que sería el Derecho Social y otro que sería la Seguridad Jurídica.

Iniciaremos con el concepto que establece el Derecho Social, y para esto utilizaremos las palabras del maestro Henry Pratt Fairchilo quien hace un enfoque directo sobre lo que es el Derecho Social y lo equipara el Derecho del Trabajo.

El autor nos dice al respecto: "El Derecho Social o del Trabajo, es el que regula especialmente los derechos y deberes dimanados de la relación laboral bajo un principio de protección al trabajador que compense su desigualdad económica con respecto al patrono, así como varias incidencias, el ejercicio del derecho de sindicación y todo lo relativo al sistema de seguridad social."²⁶

La base principal que vamos a encontrar respecto de la eficacia de la suplencia de la demanda laboral, es lo que el autor citado nos dice, esto es, el principio de protección al trabajador.

En el momento en que sus derechos son infringidos, violados o vulnerados, es entonces cuando el Derecho del Trabajo proporciona un procedimiento también basado en la justicia social, através del cual, se logra la protección necesaria para los económicamente débiles, incluso ofrece a éstos la llamada sustitución en la deficiencia de la demanda por un lado, y por otro la sustitución en la deficiencia de la queja en el juicio de amparo; de tal forma que el trabajador a pesar de que pueda estar mal asesorado, o que inclusive no cuente con ningún asesoramiento legal éste puede en cierta manera, lograr la reparación y resarcimiento de un daño, obteniendo la indemnización que la Ley le otorga en base a esa Seguridad de Justicia Social.

Pero la Seguridad Jurídica no llega hasta ahí, va todavía más lejos ya que independientemente de la existencia del principio de corrección en la demanda laboral por parte de la Junta y de la

²⁶ Pratt Fairchilo Henry "Diccionario de Sociología"; México Fondo de Cultura Económica, 80a. Reimpresión, 1998, pág. 90.

suplencia de la deficiencia de la queja en el juicio de amparo, en protección al trabajador, antes de que su situación jurídica pueda ser cambiada, o se ordene un embargo, y/o se emita un laudo, se requerirá necesariamente que el patrón, haya sido oído y eventualmente vencido en juicio, o mejor dicho en el arbitraje laboral.

En consecuencia, tenemos ya como la Legislación Laboral, basándose en la posibilidad concreta del Derecho Social, ofrece al trabajador una esfera de protección legal a través de la cuál intenta un mayor equilibrio a la desigualdad entre lo que es el patrón y el trabajador, en virtud de que, por lo regular el trabajador no está preparado para enfrentar una causa en contra de un capitalista como puede ser el patrón.

Incluso, nos atrevemos a decir que en la mayoría de los casos, los trabajadores al no conocer sus derechos y al no tener un Sindicato que los pueda asesorar, o al no recurrir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, entonces éstos en ocasiones ya no reclaman sus derechos y dejan que prescriban, en virtud del desconocimiento total de su derecho, siendo que como hemos podido observar a lo largo de este capítulo, el Derecho Social en una forma global y general, ofrece una verdadera protección a la desproporción de la relación laboral, favoreciendo siempre al trabajador en dicha relación.

CAPITULO SEGUNDO

EL PROCESO EN GENERAL

La suplencia en la deficiencia de la demanda laboral, se va a aplicar dentro de las diversas fases del procedimiento laboral, por esa razón es necesario hacer un estudio sobre el proceso en general para observar cuales son sus principios básicos, que rodean y establecen los lineamientos a través de los cuales la justicia laboral ha de administrarse.

En tal manera, que en base a estos principios tendremos ya una plataforma sobre como la jurisdiccionalidad laboral, debe de aplicarse.

Lo anterior, nos permitirá pasar en el capítulo III a hacer una análisis individual del concepto de suplencia con lo que, tendremos ya todos y cada uno de los elementos de fundamento para elevar críticas al respecto de la eficacia de la suplencia de la deficiencia de la demanda laboral, situación que analizaremos en el capítulo IV.

2.1.- PRINCIPIOS BASICOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

En el presente tema nos abocaremos a puntualizar los principios básicos del procedimiento laboral, es decir, mencionaremos los principios procesales que rigen un procedimiento de este orden, y que en base a estos criterios que estableceremos a lo largo de este capítulo, el procedimiento laboral, encontrará la legalidad debida en su aplicación.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, por tanto los tribunales de trabajo tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr una mayor economía, concentración y sencillez del proceso, ello significa que independientemente de la naturaleza social del proceso del trabajo éste se caracteriza por ser:

a) Público: los procedimientos laborales pueden ser presenciados por cualquier persona, es decir, se ventilan públicamente con la salvedad de que estos tribunales laborales podrán

ordenar de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, tal como lo establece el artículo 720 de la ley en cuestión.

b) Gratuito: es decir que no existen costas judiciales ni pago de ninguna especie en el proceso laboral;

c) Inmediato: con este principio se logra que los miembros de las juntas estén en íntimo contacto con las partes para percibirse de la verdad real.

d) Predominantemente oral: este principio está en íntima relación con el anterior y significa que los diversos actos del procedimiento laboral son fundamentalmente orales.

e) A instancia de parte: este principio exige que para que se ponga en movimiento la jurisdicción laboral, exista solicitud de parte interesada.

f) Protector del trabajador o suplencia de la defensa deficiente: la importancia social de este precepto radica en que se rompe el principio de paridad procesal, para que los obreros gocen de la tutela sustancial y procesal de la ley del trabajo. Esto es, que los tribunales laborales deberán subsanar las deficiencias o defectos de la demanda obrera. En este caso tendrá la obligación de comunicarlo a las partes en el proceso, previamente a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. También existen los principios de economía, concentración y sencillez.

En otras palabras dicho, que todo el contexto de lo que es el procedimiento laboral, deberá identificarse con sus principios básicos que regulan dicho procedimiento y que le dan a éste la posibilidad de la dinámica procesal. Mismos que pasaremos a analizar.

2.2.- FLEXIBILIDAD Y SENCILLEZ

Antes de empezar a analizar cada uno de los términos que nos hemos propuesto a estudiar, debemos hacer la aclaración de que independientemente de que ocupemos términos de

derecho procesal laboral, vamos también a ocupar algunas ideas del derecho procesal civil, en virtud de que algunos principios del procedimiento laboral mexicano, parten de ideas civilistas, y es ahí en donde podemos encontrarlos desglosados en cada uno de sus términos.

Hecha la aclaración anterior, empezaremos hablando del principio de la flexibilidad y sencillez en el procedimiento laboral.

El maestro Euquerio Guerrero al hablarnos de los principios generales del procedimiento laboral, nos establece algunas situaciones que consideramos pertinentes transcribir, dicho maestro acerca de la flexibilidad y de la sencillez en el proceso, nos explica: "mientras en el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral ocurre totalmente lo contrario y el legislador tomó en consideración para esta conclusión que forzosamente una de las partes, el trabajador es una persona económicamente débil que está en desventaja frente al patrón. Dicha característica deriva de imperativos legales, en el sentido de que el *derecho laboral no exige forma determinada en la comparecencia o escritos*.

"Sin embargo, en lo que se refiere a los proyectos del laudo, deben de considerarse fundados y motivados y, además razonados. Se infiere, que cuando no estudian las cuestiones debatidas y los argumentos expuestos, analizando todas y cada una de las pruebas aportadas, falta el principio de congruencia, que debe mediar en el laudo y las pretensiones por las partes en juicio, toda vez que en el proceso se deben respetar las garantías de legalidad, audiencia, fundamentación y motivación."¹

Dice bien el autor citado respecto a la posibilidad de la no exigencia de una formalidad en el procedimiento laboral, en virtud de que el propio artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, así lo establece, y que a la letra dice:

ARTICULO 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.²

¹ Guerrero Euquerio "Manual del Derecho del Trabajo" México, ed. Porrúa, S.A. Décimo 20a. Edición, 1998 pág. 418.

² "Ley Federal del Trabajo", México ed. Porrúa. 80a. Edición 1998 pág. 352.

Evidentemente que la flexibilidad y la sencillez están íntimamente relacionados a la posibilidad de proporcionarle a esta parte débil en el procedimiento laboral, como es el trabajador, una posibilidad concreta a través de la cual pueda lograr rápidamente el resarcimiento de sus derechos, logrando el pago de sus respectivas indemnizaciones.

De hecho la posibilidad de la conciliación puede darse en cualquier estado del procedimiento y no sólo en la etapa llamada de conciliación.

Ahora bien, la autora Ana Rosa Tapia Ortega y Eusebio Ramos nos ofrecen también un comentario sobre este principio de flexibilidad y sencillez diciendo: "En el dispositivo que plantea el artículo 687, se reafirma que en los juicios laborales no debe exigirse forma determinada alguna, sino que basta que se precise lo que se reclama en los puntos petitorios, esto es que ni siquiera se requiere la fundamentación legal de las peticiones hechas por el actor-laboral, continuándose aquí con el principio del que ya hablamos de la suplencia de la demanda deficitaria, que con los demás mencionados integran los principios rectores del procedimiento laboral, de interés social."³

De nueva cuenta, los mismos autores citados, consideran que gracias al principio de flexibilidad y sencillez, podemos encontrar también esa posibilidad de la sustitución de la deficiencia de la demanda en beneficio del trabajador, lo anterior lo encontramos en virtud de la idea que se tiene respecto de la escasa posibilidad económica de éste, y como en un momento determinado, al enfrentarse con un sector patronal suficientemente preparado u asesorado por especialistas, se deberá aplicar siempre lo más favorable aquel que de alguna manera no tiene toda esa preparación posible.

De lo anterior, se infiere que no solamente la flexibilidad y la sencillez forman parte del cúmulo de principios en el procedimiento laboral, sino que también establece la plataforma jurídica a través de la cuál se puede lograr que exista otro tipo de derechos como es la suplencia en la demanda, que permite al trabajador, lograr el resarcimiento de su daño.

³ Tapia Ortega, Ana Rosa y Ramos Eusebio, "Ley Federal del Trabajo Comentada", México, ed. Sista, 1989, pág. 384.

2.3.- CONCENTRACION

Inicialmente, los juicios deben ser breves en su tramitación, de tal manera que encontramos que en el procedimiento laboral se habla de incidentes que plantea el artículo 762 de la misma Ley Federal del Trabajo, y que los agrupa en:

- 1.- Nulidad.
- 2.- Competencia.
- 3.- Personalidad.
- 4.- Acumulación.
- 5.- Excusas.

El principio de concentración, estará basado en la posibilidad concreta de que todo lo que se allegue a la causa, deberá estar concentrado en un solo expediente.

El maestro Francisco Ross Gamez, al explicarnos estas circunstancias nos dice: "Concentración implica como su nombre lo indica, concentrar el mayor número de actos en uno sólo y en su propia naturaleza es contrario a la dispersión, principio éste, propio y distintivo del derecho civil. Los conflictos obrero patronales hasta antes de 1919 se regían por el derecho civil, y las aplicaciones de la justicia quedaba en manos de los jueces del Orden Común, los que comúnmente hacia nulatorios los derechos inaplazables de la clase trabajadora. Al cobrar economía el derecho procesal laboral, fue necesario imprimirle principios que fueran acorde a la naturaleza del derecho de tutela. estableciendo un proceso que llevase implícito en si el dinamismo, la serenidad y prontitud que exige la resolución de los conflictos obrero patronales. El principio de concentración contribuye profundamente hacia estos fines, porque lo que en esencia persiguen, es evitar la dilación de los conflictos, pugnando porque éstos se hagan cada vez más cortos para ser más efectiva la justicia obrera".⁴

Nótese que en un momento determinado, el principio de concentración no solamente se basa en esa situación de concentrar el expediente y las demás causas conexas a éste, de tal

⁴ Ross Gámez Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo". México Cárdenas Editor y Distribuidor. Primera Reimpresión 1991, pág. 232

manera, que también garantiza la efectiva impartición de justicia en los términos y plazos que fija la ley.

Lo anterior, se identifica totalmente con una garantía individual que está establecida en el artículo 17 de nuestra Constitución en el segundo párrafo, el cual dice a la letra: "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos a impartirla en los plazos y términos que exigen las leyes, emitiendo sus resoluciones en manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, quedan prohibidas las costas judiciales ..." ⁵

La administración de justicia se debe de impartir en los plazos y términos que fijen las leyes, además deben presentar las características de ser pronta, completa e imparcial, lo que se traduce en esa necesidad de concentración en todo lo que se actúa, de tal manera, las situaciones que deban impugnarse o que de alguna manera revistan alguna característica allegada a la causa que se ventila, deberá siempre establecerse dentro de un mismo procedimiento, de tal forma que dichas situaciones se acumulan a éste.

De lo anterior podemos decir, que hay dos las situaciones concretas en las que encontramos marcadamente los objetivos de este principio y que son:

- 1.- Todas las cuestiones dilatorias, incidentales, deberán tramitarse bajo el expediente principal, y sin dilación alguna.
- 2.- Reduce al máximo la existencia de recursos.

Así tenemos como en materia de procedimiento laboral, no hay en sí algún recurso que abra la segunda instancia, claro está, que podemos citar el juicio de Amparo, pero éste es totalmente un juicio que de alguna manera podría suspender la ejecución del laudo laboral.

⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, ed. Pac, 9a. Edición 1997, pág. 13 y 14.

2.4.- INMEDIATEZ EN EL PROCESO

El maestro Armando Porras y López, señala: "En el principio de inmediatez consiste especialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes, reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc. para obrar con mayor justicia; el principio de inmediatez procesal consiste en que el juez o el tribunal, que tenga que conocer o fallar el negocio o conflicto laboral, deberá estar en contacto directo, la relación próxima, cercana a las partes y deberá presidir de ser posible todas las audiencias a fin de que conozca el negocio y no a través del secretario en el acuerdo sino personalmente, de manera inmediata, a fin de dictar una sentencia justa."⁶

En el momento en que se practican las diligencias es muy interesante notar como el personal de la junta, de alguna manera, tiene que estar presente para recibir todo tipo de promociones que se efectúan a lo largo del juicio, ésta incluso llega a ser una obligación procedimental que la legislación establece como carga para las autoridades que realizan la administración de justicia laboral.

De ahí que el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establezca lo siguiente:

"ARTICULO 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 no comprenda todas las prestaciones 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 por el artículo 873 de esta Ley".⁷

Nótese como todos y cada uno de los principios que hasta este momento hemos enumerado, están totalmente contenidos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que están

⁶ Porras y López Armando, "Derecho Procesal del Trabajo". México, ed. Textos Universitarios, 1977, pág. 23

⁷ "Ley Federal del Trabajo" Ob cit, pág. 408.

íntimamente desarrollados y que además obligan a su observancia a todos y cada una de las personas que llevan a la administración de la justicia laboral.

De lo anterior, tenemos como en principio de suplencia de la deficiencia de la demanda, también forma parte de la estructura de los principios rectores de el procedimiento laboral, ya que está incluido en el mismo artículo 685 que establece los diversos principios rectores de dicho procedimiento.

De tal manera que la inmediatez del proceso, es también una necesidad que la propia legislación encuadra, y que de alguna manera, obliga a que en la administración de justicia laboral, se pueda establecer una comunicación mas directa entre las partes, con las autoridades de la junta.

2.5.- PUBLICIDAD

Respecto de la publicidad, el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, norma la siguiente situación:

ARTICULO 720.- Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sea a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Evidentemente que este contexto de publicidad en el desahogo de las diversas instancias, provienen también de lineamientos constitucionales establecidos por los artículos 13 y 17 de nuestra legislación; de tal manera, que es un principio generalmente aceptado, de que toda audiencia o diligencia, deba de ser pública y a ésta puedan asistir cualquier persona aún a pesar de que no tenga ningún interés procesal siempre y cuando no participe en ésta.

De ahí, que una vez realizada la publicidad, queda en manos del dominio público la información aunque, por razones de interés procesal, el expediente solamente se le puede mostrar a las partes interesadas que demuestren realmente su interés procesal.

Respecto de este principio de publicidad del proceso, el maestro Eduardo Pallares nos comenta lo siguiente: "La publicidad del proceso puede existir o bien respecto de las partes o con relación a terceros. Con relación a las partes, consiste en que los actos a través de los cuales se desenvuelve la relación procesal, deben necesariamente ser patentes para todos los sujetos de ella. Las partes tienen derecho en el procedimiento público a asistir a diligencias de pruebas, a conocer los documentos presentados por la contraria, a oír las declaraciones de testigos, peritos etc.

Con respecto a los terceros, la publicidad consiste en que las diligencias de pruebas, las vistas y audiencias sean públicas, excepto en el caso de que el orden o las buenas costumbres exijan lo contrario. El artículo 59 del Código Civil vigente previene en este respecto que: Las audiencias en los negocios serán públicas, exceptuándose las que se refieran al negocio, nulidad del matrimonio y las demás al que al juicio del tribunal conviene que sean secretas. Esto es, de acuerdo reservado".⁶

Este principio de publicidad resulta ser una garantía por medio de la cual, se pueda supervisar el procedimiento y de alguna manera, se proceda en una forma honesta.

Así, las partes tendrán siempre la posibilidad de acceder al expediente, y los terceros la posibilidad de estar presentes en las audiencias, sin participar en ésta, pero cuando se trata de diligencias que ataquen la moral, o que pudieran ser comprometedoras para algunas de las partes, por ir en contra de las buenas costumbres, a petición de ésta, podrá solicitarse que dicha diligencia sea a puerta cerrada.

2.6.- ORALIDAD

Sin duda una de las distinciones bastante especiales del procedimiento laboral, es esa posibilidad de realizarse en forma oral.

⁶ Pallares, Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal Civil", México, ed. Porrúa, S.A. 24a. Edición 1998, pág. 671.

Claro está, que esto no significa que las partes también puedan presentar sus promociones en forma escrita, lo que hace que el procedimiento, pueda tener una situación mixta respecto de la oralidad y la presentación escrita de las promociones que deban de hacerse.

Ahora bien, observamos como la oralidad, es una de las bases a través de las cuales, se caracteriza el procedimiento laboral, y que permite que los otros principios como son la flexibilidad y la sencillez puedan tener su debida eficacia.

De tal forma que podemos establecer que nos encontramos frente a uno de los llamados juicios orales.

De este tipo de juicios orales los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales nos ofrecen la explicación siguiente:

"A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desarrolla en base de audiencias, en donde las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral. Se deduce que por dicha característica, predomina la palabra hablada sobre la escrita, aunque no necesariamente quiere decir con ello, que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia escrita, ocasionada por la incapacidad material que el juzgador pueda conservar en la memoria o el desarrollo del conflicto.

A mayor abundamiento la ley prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá la presencia física de las partes, de sus representantes o apoderados. En virtud de que el derecho del trabajo es de naturaleza especial, evidentemente oral, en el caso de que no fuera así, se tendría perdido el derecho para alegar o justificar las pretensiones aducidas en el juicio. Por ello, es que en ningún procedimiento, ni aún en el penal, triunfa la oralidad tan rotundamente como en el derecho procesal del trabajo, éste se debe indudablemente a la necesidad de que haya un contacto directo ente la autoridad y el litigio para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral."⁹

⁹ Italo Morales, Hugo y Tena Suck Rafael, "Derecho Procesal del Trabajo", México, ed. Trillas, 1986

De lo anterior, podemos fácilmente observar como la relación que existe entre los diversos principios establecidos entre lo que es el procedimiento laboral y la posibilidad de administración de justicia, hay una coordinación y relación bastante íntima, lo anterior lo decimos en virtud de que si recordamos los elementos de la flexibilidad y la sencillez notaremos que estos nos puede llevar fácilmente a la concentración y a la oralidad, y que los mismos, también se relacionan entre sí, para dar a todo el procedimiento estos lineamientos básicos para el efecto de que se brinde la justicia a un sector de gran importancia, como lo es el sector laboral en México.

De tal manera, que el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, establece en términos generales que en las audiencias que se celebran se requerirá la presencia de las partes en forma física y en estas diligencias, y se levantarán las actas correspondientes para que obre constancia de lo actuado y se puedan tomar en cuenta al momento de dictarse el laudo correspondiente.

2.7.- GRATUIDAD

Uno de los principios que más que ser de derecho laboral es sin lugar a dudas de derecho constitucional, es la gratuidad en que estará basado el servicio de la administración de justicia.

Habíamos ya transcrito el segundo párrafo del artículo 7 constitucional en el que se establecía que el servicio jurisdiccional, tendría que ser gratuito, y por tal motivo y consecuencia quedarían prohibidas todo tipo de costas judiciales.

Sobre de este principio, el maestro Ignacio Burgoa nos comenta lo siguiente:

“La última parte del artículo 17 constitucional (LEGISLACION ANTIGUA) consagra la manera gratuita de desempeñar la función jurisdiccional. En vista de esta declaración, ninguna autoridad judicial puede cobrar a las partes remuneración alguna por el servicio que presta, lo que se traduce en la prohibición constitucional de las costas judiciales. Esta manera gratuita de prestar el servicio público jurisdiccional no siempre ha existido como garantía en las partes en

juicio. Antiguamente los jueces tenían derechos de percibir honorarios por la función que desempeñaban tal como en la actualidad sucede con los arbitros, lo cual propicia mercantilización de la justicia, desnaturalizándola.¹⁰

Si en algún momento la idea constitucional refleja claramente una prohibición tajante y establece la prohibición de imponer costas judiciales en un litigio, esto también forma parte del llamado derecho social a través del cual, se beneficia a las clases económicamente débiles.

Es necesario, que establezcamos alguna definición en lo que debemos de entender por el derecho social, lo anterior en virtud de que hemos estado ocupando el concepto, y si bien es cierto en el capítulo anterior establecimos una conceptualización de Lucio Mendieta y Nuñez, es necesario subrayar este derecho social, ya que es muy posible que en un futuro desaparezca, gracias a las grandes reformas que están apareciendo por el establecimiento del tratado de libre comercio, así vamos a ocupar las palabras del maestro José Campillo Saenz quien sobre el particular nos dice: "Los derechos sociales constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre."¹¹

De lo anterior se infiere, que toda esa posibilidad de lucha y protección que está basada en el derecho social que protege a las clases económicamente débiles y que le proporciona los medios para asegurar un mínimo de bienestar, es a lo que la legislación denomina como el derecho social.

Lo anterior lo decimos toda vez que toda esa protección jurídica de derecho social que tenía el inquilino antes de la firma del Libre Tratado de Libre Comercio, actualmente ha desaparecido, luego, la tenencia de la tierra, una situación bastante delicada en la actualidad, toda esa protección del derecho social que tenía también ha desaparecido y es muy posible que la legislación laboral deba de ser cambiada en su totalidad ya que el mismo Tratado de Libre

¹⁰ Burgoa Ignacio, "Las Garantías Individuales" México ed. Porrúa, S.A., 30a. Edición, 1998, pág. 633.

¹¹ Campillo Saenz, José, "Los Derechos Sociales" México Revista de la Facultad de Derecho, Tomo I y II Enero-Junio, 1951, pág. 189.

Comercio obligaría a ello, y las grandes presiones que nuestro país a causa del desarrollo y la gran apertura comercial que recientemente se han dado.

2.8.- A INSTANCIA DE PARTE

Este principio de formulación o de impulso procesal a instancia de parte, está íntimamente relacionado con todo lo que es el procedimiento, ya que para que se realice la intervención de la autoridad administradora de la justicia laboral, se requerirá siempre del llamado impulso procesal que en este caso debe estar dado por alguna de las partes.

De lo anterior tenemos que en todos los conflictos que surjan, para que la junta pueda intervenir, se requiere que a petición de parte se estructure una demanda en forma escrita para que obre constancia y la autoridad pueda intervenir en un momento determinado.

Ahora bien, hay situaciones que la Junta de Conciliación y Arbitraje, puede válidamente actuar de oficio, de tal manera que no requiere del impulso de instancia de parte para poderlo realizar.

El artículo 701, faculta a las juntas de conciliación y a las de conciliación y arbitraje para que en forma oficiosa pueda declararse competente o incompetente para conocer de algún asunto.

Así también el artículo 727 de la Ley Federal del Trabajo, faculta a las mismas juntas para denunciar ante el Ministerio Público de la desaparición del expediente o actuación.

De tal manera, que la instancia de parte o la posibilidad del impulso procesal, tiene que ser tangible, evidente, siendo que a través de ésto, se logra la excitación de la autoridad para que inicie todo un procedimiento laboral, a través del cual se logre la justicia laboral.

Claro está, que por lo que se refiere a la parte actora, el primer escrito que interpone ante la Junta para solicitar su intervención en algún asunto, es en base a los principios de flexibilidad, sencillez, concentración, publicidad, inmediatez, oralidad, gratuidad y el de la suplencia de la deficiencia de la demanda, en base a estos principios, se regirá dicha petición a instancia de parte y la Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá siempre la obligación de velar por los

intereses y protección del trabajador, lo anterior en virtud de que la base de la idea que se tiene de que el trabajador es la parte débil económicamente hablando en el juicio, este debe ser sujeto de protección con el fin de que sus derechos no sean violados por el poderoso capital.

Es necesario considerar que todos estos principios de aplicación, van mas que nada a beneficiar al trabajador y que el patrón se beneficia de éstos pero en una forma limitada, esto es en cuanto a la posibilidad de la sencillez en la resolución de algún conflicto.

Por lo narrado hasta aquí observamos que todos y cada uno de los lineamientos o principios que en esta etapa hemos visto, los utilizaremos en el tercer y cuarto capítulo en donde ya hablaremos del principio de la suplencia y cuales son sus limites y alcances y de que manera afecta este principio de corrección cuando no tiene la eficacia legal que la ley presupone.

CAPITULO TERCERO

SUPLENCIA

Otro de los elementos que debemos estudiar para establecer suficientemente la eficacia de la suplencia en la demanda laboral, es precisamente este concepto de suplencia, de tal manera que una vez que hemos observado conceptos generales en los que notamos que las desigualdades en la relación jurídica laboral existen tajantemente y que nuestra legislación ofrece varios parámetros del derecho social en favor del trabajador para que éste se vea en cierta forma protegido por la ley, y no sea objeto de abusos por parte de los patrones, que detentan el capital, la suplencia es otro más de los principios básicos, por medio de los cuales se logra ésta protección al trabajador.

Incluso cuando hablamos del proceso en general en el capítulo segundo, vimos como los principios de flexibilidad y sencillez, existen precisamente por la intención del legislador de otorgarle a los trabajadores la suplencia en su demanda; es decir que este principio de corrección por parte de los tribunales de trabajo en la demanda del trabajador forma parte también del derecho social que rodea a la legislación del trabajo.

Ahora bien, una aclaración que debemos hacer antes de iniciar el análisis de cada uno de nuestros incisos, es en el sentido de que la suplencia de la deficiencia, la podemos observar como una institución que surge del juicio de amparo, en tal virtud, en el transcurso de este capítulo, vamos a utilizar algunas ideas desde el punto de vista de la legislación del amparo, para relacionarlas con el procedimiento laboral.

Primeramente estableceremos una definición de la suplencia, haciendo una referencia a tal denominación, pues esta cuestión terminológica tiene verdadera importancia, pues cabría preguntarse ¿se suple la deficiencia de la queja o se suple la queja deficiente? pues, a pesar de que los textos legales hablan de la suplencia de la deficiencia de la queja, el concepto correcto lo es, el de suplencia de la queja deficiente, pues por deficiencia debemos entender, defecto o imperfección, pues el verbo suplir significa completar o integrar lo que falta de una cosa o remediar la carencia de ella, en este caso lo que viene a suplirse o se a completarse o

integrarse es la queja misma, no la deficiencia porque no es ésta la que se completa sino la cosa imperfecta o defectuosa.

Sobre el particular pensamos que lo que realmente se suple es la propia queja o demanda (que presenta una deficiencia), ya que atendiendo al significado gramatical de la palabra "suplir" no se puede, con precisión hablar de suplir la deficiencia, sino la queja deficiente. En efecto de acuerdo con la semántica, "suplir la deficiencia" tiene un significado absurdo, pues quiere decir "integrar o completar la deficiencia"; es por ello que pensamos que lo correcto es hablar de suplencia de la queja (o demanda), ya que es ésta la que se integra o complementa.

Respecto de los términos queja y demanda existe una concordancia casi plena en el sentido de que significan lo mismo. Por ello es que de acuerdo con lo anteriormente expresado, desde nuestro punto de vista, resulta más precisa y por eso hemos adoptado en este trabajo la denominación de suplencia de la demanda, no ignoramos que por su alcance el principio debiera tener otra denominación, puesto que en algunos casos su aplicación es tan amplia que sale del concepto estricto de suplir la demanda deficiente, o tan restringida que su denominación se torna en demasiado extensa; haciendo notar que este principio tiene tres características fundamentales que son: a) que tiene como objetivo corregir la imperfección, el error o la omisión en la demanda; y b) que es deber del juzgador llevar a cabo la corrección al momento de dictar sentencia, si se ha percatado de cualquiera de alguna deficiencia, y al decir deber estamos excluyendo que la suplencia sea una facultad potestativa del juzgador- lo que ya explicaremos y fundaremos en otro apartado -, pues por el contrario, estimamos que es una obligación, un poder deber; y c) es proteccionista o tutelar del obrero. Teniendo por expresado en la demanda todo aquello que, por torpeza el actor calló; es decir es tener por dicho en ella todo lo que de haberse manifestado habría llevado al actor a la obtención de lo solicitado.

3.1.- EL PRINCIPIO DE CORRECCION DE LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL

Si observamos el contenido de los artículos 712, 739 y 872, podemos concluir que los requisitos de la demanda, deberán ser que se formule ésta por escrito, acompañando tantas copias como partes demandadas haya que contener.

La Junta ante quien se promueve, nombre de quien promueve y domicilio para oír y recibir notificaciones, nombre y domicilio del demandado, cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o la denominación o razón social de la empresa o establecimiento, oficina o lugar en donde se prestó el trabajo u actividad a que se dedica el patrón por lo menos, luego deberán citarse las acciones o acción que se ejercita, la redacción clara de los hechos que originaron la demanda y los puntos petitorios y se podrán acompañar de las pruebas que se consideran pertinentes; de tal manera, que todo ese contexto que encontramos respecto de la formulación escrita de la demanda laboral tiene también sus reglas y requisitos pero derivado del artículo 685 segundo párrafo y 873 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, hay un beneficio especial para la parte trabajadora, la cual al formular su petición mediante un escrito en donde ofrece y expresa sus pretensiones, el derecho social procesal, vuelve a subsistir y nace así este principio de corrección en la demanda establecido en el artículo 685 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior, sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos del artículo 873 de esta ley". como se hace en el caso de las irregularidades de la misma".¹

Por otro lado, de lo establecido en el último párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, referente a cuando la demanda sea obscura o vaga, el Manual de Derecho del Trabajo nos dice: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al emitir la demanda debe señalar los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de 3 días".²

De lo anterior, debemos diferenciar dos circunstancias especiales, pues de lo establecido en los artículos mencionados anteriormente, se infieren ambas situaciones totalmente distintas como es que, por lo que ese refiere al artículo 685 segundo párrafo, se entiende perfectamente la

¹ "Manual del Derecho del Trabajo" Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. Edición 1982, pág. 119.

² Idem.

existencia del principio de corrección en la demanda, materia de esta tesis y en lo establecido por el artículo 873, en su último párrafo se esclarece perfectamente que se refiere a que la demanda independientemente de que pudiera estar incompleta o deficiente, podría encontrarse vaga u obscura, luego entonces ambas situaciones como manifestamos antes son diversas y deberán aplicarse en momentos diferentes, lo cual lo estableceremos en los capítulos posteriores a este punto y que veremos más adelante.

Ahora bien, lo anterior significa que; en la primera posición respecto de la demanda incompleta observamos que, sin que exista alguna otra disposición, la misma Junta deberá proceder de manera oficiosa y revisar las demandas del trabajador para que todas y cada una de las prestaciones que la ley le concede pueda otorgársele, aunque este no las haya alegado en su demanda, si de la narración de los hechos se desprende que le asiste algún derecho para reclamar determinada prestación, lo cual deberá hacerlo como dijimos antes de manera oficiosa y acordarlo en el momento de admitir la demanda, a diferencia de que cuando se trate de alguna situación derivada de lo establecido en el artículo 873 último párrafo, cuando la demanda sea obscura o vaga se procederá conforme a lo previsto en el mismo éste es, que los tribunales de trabajo al admitir la demanda deberá prevenir al actor señalándole los defectos u omisiones en que haya incurrido para el efecto de que los subsane en el término de tres días.

3.2.- LA NECESIDAD JURIDICO SOCIAL DE OBSERVAR EL PRINCIPIO

Ya habíamos hablado en el capítulo anterior de todo el contenido de derecho social que está impreso totalmente en lo que es el derecho procesal del trabajo, y no solamente en este tipo de derecho, sino también en el derecho subjetivo, esto es, la misma Ley Federal del Trabajo tiene un gran contenido de derecho social, que coloca al trabajador, en una posición de verdadero equilibrio frente al patrón, es decir el legislador pretende tratar por igual a dos desiguales, pretendiendo con el principio de corrección y demanda y con el alto contenido de derecho social en la ley de lograr equilibrar un poco las fuerzas en la lucha entre el capital y el obrero que sólo cuenta con su fuerza de trabajo.

Lo anterior, viene a mostrarnos como el derecho procesal laboral, logra la eficacia de las normas establecidas como criterios subjetivos y derechos que se le otorgan al trabajador para que de alguna manera se pueda desarrollar el trabajo en base a una cordial y franca relación.

De tal manera, que el contenido del derecho social en el derecho procesal del trabajo, es la base a través de la cual se logra que el principio de suplencia en la deficiencia de la demanda, pueda tener su aplicación dentro del procedimiento laboral.

Ahora bien, respecto del contenido jurídico social de este tipo de sustitución de la deficiencia, vamos a señalar las palabras del maestro Alberto del Castillo del Valle, quien al hablarnos de la deficiencia de la queja en materia de amparo, señala algunos principios jurídico sociales sobre los cuales está basada esta sustitución o corrección de la demanda: dicho maestro nos dice: "El nombre de esta institución surgió precisamente de su realidad, es decir de su razón de ser, suplir los errores que contengan una demanda de garantías. Actualmente, el concepto de acción o procedencia de la suplencia de referencia abarca los escritos de los recursos que se interpongan con motivo de la tramitación de un juicio de amparo, sin embargo, se sigue denominando a esta institución como suplencia de la deficiencia de la queja, debiendo entender por queja a la misma demanda de garantías por lo que en estricto sentido, lo que se suple con las deficiencias que se contengan en una demanda, con la finalidad de conceder el amparo por razones que no expuso el quejoso en su escrito inicial y, ahora también, en sus escritos de interposición de recursos. Pero la suplencia de mérito no se refiere a la corrección de los defectos que contengan el escrito de demanda o de cualquiera de los recursos que se hagan valer durante la sustentación del juicio de amparo, porque así no lo expone la ley, la suplencia en estudio solamente opera entratándose de los conceptos de violación, o de los agravios. Conforme al artículo comentado, solamente en esos aspectos pueden llevarse adelante la suplencia multicitada, existiendo una regulación especial para la misma Institución en materia agraria, en materia laboral y respecto de los menores de edad".³

De lo anterior, se vuelve a reafirmar las dos formas en que el contenido del derecho social impreso en el derecho laboral, debe acontecer en la práctica, esto es, en poder establecer una prevención de tipo procesal respecto de las correcciones que de alguna manera deban hacerse

³ Castillo del Valle, Alberto, del "Ley de Amparo, comentada." México, ed Duero, es la 1a. Edición 1992, pág. 172 y 173.

a la demanda, y suplir la deficiencia de ésta, en cuanto a los principios y prestaciones que la ley señala para que el trabajador pueda tener la posibilidad suficiente de lograr que todo su derecho subjetivo, se haga efectivo, a través del laudo que puedan emitir los Tribunales de Trabajo, de ahí que empezamos a encontrar algunos límites respecto al principio de corrección de la demanda en el proceso laboral, y de estos límites, vamos a hablar en el inciso 3.4 de este capítulo.

3.3.- EL PRINCIPIO Y SU APLICACION EN EL PROCESO LABORAL

Hasta este momento hemos observado algunas ideas generales que se refieren al principio de corrección de la demanda y hemos establecido, dos situaciones concretas respecto a esta corrección, como son las irregularidades o sus deficiencias.

En tal caso, este principio y su aplicación en el derecho procesal laboral, tiene la naturaleza de todos y cada uno de los principios de los que hablamos en el capítulo anterior, esto es, que van a estar basados en la naturaleza jurídica de lo que es todo el conjunto de principios del derecho procesal de trabajo.

Es decir, que se han de aplicar de manera oficiosa, sin la necesidad de que alguna de las partes la pida o la exija, de tal forma que este principio, es de observancia obligatoria para todos los que administran la justicia laboral.

Los maestros Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales, nos explican al respecto lo siguiente: "El principio que comentamos constituye una salvedad al derecho escrito, por que suplir la deficiencia de la queja por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aludidas en la demanda, sino que deben subsanar las condiciones cuando no tenga las prestaciones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenido para que la corrija por defectos u omisiones.

De lo anterior, se colige que suplir la deficiencia de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones, la de falta de algo y la de Imperfección. Por ende, suplir una

deficiencia es integrar lo que falta remediar una carencia o subsanar una imperfección, esto es implementarla y colmar la omisión en que haya incurrido o perfeccionarla".⁴

De tal manera, que el principio planteado por el artículo 685 en su segundo párrafo, el cual ya hemos transcrito, va a tener el alcance en el sentido de completar las prestaciones que de acuerdo con la ley le pueden ser otorgadas al trabajador, si se desprenden de lo narrado en los hechos de la demanda, aún cuando no hayan sido reclamados por el actor en su capítulo de prestaciones.

De tal manera, que este principio, debe aplicarse en el procedimiento laboral, en el momento en que los Tribunales de Trabajo tienen conocimiento de la demanda del trabajador, siendo precisamente en ese momento, cuando estos Tribunales pueden y deben abocarse al planteamiento hecho por el trabajador, y que la ley los obliga, a que dicha demanda formulada, pueda ser completada supliendo las deficiencias que en algún momento el trabajador pudo haber tenido.

3.4.- MOMENTO EN QUE SE DEBE DE APLICAR

Evidentemente que como habíamos dicho en el inciso anterior, la segunda parte o segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el momento en que ha de aplicarse esta circunstancia de la corrección de la demanda o de la suplencia de la deficiencia de la demanda, será en el instante mismo en que la junta tenga conocimiento de dichas acciones laborales, para el fin y efecto de que proceda al emplazamiento, y la demanda del trabajador, esté debidamente requisitada.

En la exposición de motivos de la iniciativa de reformas procesales que, una vez aprobada por el Congreso de la Unión, incorporó a nuestra legislación laboral el principio de corrección o suplencia de la demanda del trabajador, se da a entender que tal figura es un traslado al proceso laboral del principio de suplencia de la queja deficiente previsto para el juicio de amparo. Efectivamente, en el documento aludido se dijo: "Subsanar las deficiencias de la demanda, con las modalidades que establece la Iniciativa, constituye una innovación en el

⁴ Tena Suck, Rafael y Morales, Hugo Ítalo, "Derecho Procesal del Trabajo" México, ed Trillas 1a. Edición 1986, pág. 26.

proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico. La propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el Juicio de Amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social".⁵

Es oportuno señalar esto porque, si bien es cierto que tanto la Ley Suprema como la Ley de Amparo omiten indicar en qué momento debe llevarse a cabo la suplencia de la queja deficiente, nuestros tribunales de amparo se han pronunciado por realizar tal suplencia al momento de dictar la sentencia respectiva; mientras que, por lo que se refiere a la corrección de la demanda en el proceso laboral, la Ley Federal del Trabajo es clara al indicar que deberá ser subsanada por la Junta en el momento en que la admita. Existe, pues entre el juicio de amparo y el juicio laboral, una discrepancia en cuanto al tiempo en que ha de llevarse a cabo la suplencia de la demanda. Trataremos de encontrar el porqué de ello.

La suplencia de la queja deficiente a cuyo estudio hemos dedicado el primer inciso de este capítulo, es una figura que permite al juzgador ir más allá de los conceptos de violación expresados por el quejoso en su demanda; es decir, mediante ella el juzgador puede tener en cuenta conceptos de violación que el agraviado no formuló o que formuló deficientemente, para con apoyo en ellos dictar una resolución que conceda a éste la protección de la Justicia Federal. Pero ¿qué es un concepto de violación? generalmente se le ha considerado como el argumento o razonamiento que debe hacer el quejoso para demostrar al tribunal que el acto que reclama de determinada autoridad es contrario a la ley fundamental, por violar alguna de las garantías individuales en ella consagradas, es un razonamiento jurídico ya que tiende a encuadrar el acto dentro de los considerandos como contrarios a la ley.

Ahora bien, para dictar su sentencia el tribunal de amparo debe llevar a cabo un estudio de los conceptos de violación, toda vez que su resolución tiene como finalidad, precisamente, determinar si de acuerdo con los argumentos jurídicos del quejoso puede estimarse que el acto reclamado es contrario a la Constitución; esto, claro, cuando rige el principio de estricto derecho, ya que si lo que rige es la suplencia de la queja, el tribunal antes de resolver, deberá determinar si por medio de un razonamiento jurídico no expuesto, o mediante la ampliación o modificación de otro, es fundado conceder el amparo, y entonces tendrá que tomar en cuenta

⁵ "Exposición de Motivos de iniciativa de Reformas a la Ley Federal del Trabajo", *Reseña Laboral*, Pub. de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2a. Época, Volúmen Cuatro, No. 1, Ene-Feb-1980, pág. 66.

esto para sentenciar. De esto se deduce que sólo después de que el tribunal de amparo ha hecho el estudio de los conceptos de violación expuestos por el quejoso y los ha considerado infundados, es dable llevar a efecto la suplencia; además, el tribunal de amparo estaría prejuzgando, si antes de emitir su resolución supliera la demanda por considerar que determinado concepto de violación no expuesto por el agraviado fundamenta la concesión del amparo, puesto que esta cuestión es materia de fondo.

Por lo anterior, y además porque la suplencia y el principio de estricto derecho se desprende de la fracción II del artículo 107 constitucional, que primeramente consigna el principio de relatividad de la sentencia de amparo, se ha interpretado que tales figuras no rigen la procedencia sino la sentencia del juicio constitucional. Esas son las razones por las que la suplencia de la queja deficiente se realiza al momento de dictar la resolución de fondo en el juicio de amparo.

Veamos. En la suplencia de la queja deficiente en el amparo el órgano de control constitucional no hace otra cosa que adicionar o mejorar argumentaciones jurídicas, lo cual podemos considerar como una especie de "suplencia del derecho" en cambio, en el proceso laboral la corrección a la demanda consiste en complementarla con las prestaciones que, derivándose de los hechos expuestos y de la ley, el trabajador ha omitido reclamar, es decir el tribunal del trabajo debe adicionar a la demanda el reclamo de tales prestaciones, no sólo argumentaciones jurídicas. Como la actividad del tribunal laboral implica incorporar nuevos elementos a la demanda, debe al demandado dársele la oportunidad de controvertir, de oponer las excepciones y defensas que tuviere, pues podría ocurrir que las prestaciones que el trabajador ha omitido reclamar ya le hubieren sido cubiertas, y que precisamente por ello se abstuvo de exigir las por la vía judicial; de esta manera no se deja de observar la garantía consagrada en el artículo 14 de nuestra Carta Magna. Seguramente esa fue la razón que el legislador tuvo en mente al disponer que la demanda debería ser subsanada en el momento de admitirla.

3.5.- LIMITES DEL MISMO

Habíamos dicho ya que en lo que se refiere a la suplencia de la deficiencia de la demanda en materia laboral, encontramos dos circunstancias muy importantes que es necesario comentar, nos referimos a:

- 1.- Los errores en la demanda.
- 2.- La falta de reclamación sobre algunas prestaciones.

Primeramente conviene que sepamos con precisión que es, en sentido genérico, una demanda. Para ello, adoptaremos una definición que resulte clara para efectos de nuestro trabajo y como dijimos antes, que sea muy genérica, quedando ésta como el escrito inicial con que el actor, basado en un interés legítimo, pide la intervención de los órganos jurisdiccionales para la actuación de una norma sustantiva a un caso concreto tenemos ya la idea de lo que es una demanda, pero, si la obligación de corregirla solo se surte cuando la demanda es incompleta, es necesario que sepamos porque puede ésta ser calificada con tal adjetivo.- Veamos: de acuerdo con el significado gramatical de la palabra "incompleto (ta)" para que a una demanda pudiera atribuírsele tal carácter, bastaría que a ésta le faltara algo (en el sentido lato de la expresión). en este sentido, la corrección de la demanda procedería siempre que a la misma le faltase algún punto, cualquiera que fuera la índole de éste. Sin embargo, no es tan amplio el significado que de acuerdo con la ley tiene la expresión "demanda incompleta", pues en el segundo párrafo del artículo 685, podemos observar que tal expresión está claramente limitada con la frase "...en cuanto a que ..." es decir, que conforme a la ley no toda demanda incompleta es susceptible de ser subsanada directamente por el tribunal laboral, sino sólo aquélla que sea incompleta por no comprender "todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos...".

De acuerdo con nuestra ley laboral, entonces, la demanda del trabajador debe ser corregida por el tribunal únicamente cuando sea incompleta por no contener la reclamación de todas las prestaciones que deriven de la acción intentada, conforme esa propia ley y a los hechos expuestos por el actor.

Así, hemos de considerar que no todas las demandas laborales deberán ser corregidas por el Tribunal de Trabajo de que se trate al ser admitida, claro está que la deficiencia de la queja en materia de trabajo está debidamente contemplada, e incluso, protege al trabajador durante todo el procedimiento, de tal manera, que estas circunstancias o la deficiencia inicialmente cuando se presenta la demanda, estará limitada a que solamente las prestaciones que de acuerdo con la ley puedan demandarse, se demandarán, pero el hecho de que algunos requisitos que establece la ley como pueden ser domicilios o planteamientos mal hechos en la parte respecto de los hechos, éstas son circunstancias en que las que la junta siguiendo una extensión al principio, deben de prevenir al acusante para que pueda subsanarlas.

De tal forma, que la Junta debe suplir las deficiencias de la demanda de algunas prestaciones, pero no puede rectificar los errores que se contengan en la demanda, en este segundo caso lo que hace, es prevenir al litigante, para efecto de que los corrija.

La siguiente jurisprudencia que vamos a citar, nos da una idea generalizada de lo que es la deficiencia de la queja en materia de trabajo y la misma dice:

*Cuando el agravio se hace consistir en que la Junta Responsable ha dejado de tomar en consideración algunas pruebas, no es necesario, para la procedencia del Amparo, que el quejoso señale el precepto de la Ley Federal del Trabajo que estime violado, pues basta con que señale el hecho de referencia, para que se pueda entrar al estudio de la constitucionalidad del acto reclamado. (QUINTA EPOCA TOMO LV, PAG. 994, LEON AGUSTIN).⁶

Hay que hacer notar como desde el punto de vista del derecho constitucional todas las circunstancias que el trabajador debe de reclamar, deberán entenderse éstas siguiendo el principio de sencillez y flexibilidad en las demandas del trabajador, lo anterior en virtud de que la idea generalizada establecida, está directamente enfocada a la posibilidad de que se equilibre la balanza respecto al trabajador, frente al patrón, a efecto de que la ley cubra con su derecho social las necesidades de este último.

⁶ Jurisprudencia Laboral 1917-1990, Suprema Corte de Justicia de la Nación Editora del Abogado. Tomo I 1991, pág. 66.

De esta limitante, que hace que solo cierto tipo de demanda incompleta pueda ser objeto de corrección por parte del tribunal, debemos hacer un examen profundo para que sepamos como puede el tribunal establecer cuales son las prestaciones que en una determinada demanda se han omitido, situación que veremos en el capítulo correspondiente de este trabajo.

3.6.- MOTIVOS DEL LEGISLADOR PARA SU INCLUSION EN LA REFORMA PROCESAL DE 1980

El derecho laboral desde su nacimiento se caracterizó por ser protector, tutelador de la clase trabajadora. En virtud que esta rama de la ciencia jurídica surgió por la excesiva explotación a que estuvo sometida la clase obrera en la época de auge del liberalismo, en la que el trabajo humano fue considerado como una mercancía que podría ser adquirida mediante la celebración de un contrato verbal -regido por el derecho privado- que quedaba sometido a la autonomía de la voluntad de las partes.

El derecho, en esa época, no se ocupaba de normar las condiciones en que debería prestarse el trabajo; era la voluntad de las partes la que establecía dichas condiciones, pero de hecho las determinaba la voluntad patronal, pues quien solo tenía su fuerza de trabajo para obtener los recursos necesarios para sobrevivir, tenía la necesidad de someterse a las condiciones propuestas por el patrón que precariamente le retribuía su trabajo.

Ante esta enorme explotación de que era objeto el trabajador, los hombres de la revolución mostraron gran preocupación por solucionar el problema; y fue así como el Constituyente de Querétaro determinó el establecimiento de las condiciones a que se ajustarían cualquier relación de trabajo así como de los derechos mínimos con que debieran contar los trabajadores; esto se plasmó en el artículo 123 de la Constitución Política de 1917, no obstante que los juristas conservadores consideraban que ese tipo de cuestiones no debían figurar en una Constitución aduciendo razones de técnica jurídica.

Así también en este artículo se crearon los órganos que se encargarían de resolver los conflictos que se presentaran entre el capital y el trabajo. Primeramente las legislaturas de los

estados federados y de la unión, fueron las encargadas de dictar las leyes laborales; pero en el año de 1929 se reformó la constitución plasmando que sólo el Congreso de la Unión sería el facultado para expedir las leyes del trabajo, dejando parcialmente la aplicación de éstas a los gobiernos de las entidades federativas. Así en 1931 el Legislativo Federal expidió la Ley Federal del Trabajo, que contuvo disposiciones tanto de derecho laboral sustantivo como adjetivo

Las normas procesales contenidas en la primera ley federal sobre trabajo, en contraposición a la finalidad de nuestro derecho laboral sustantivo -que deriva de los principios contenidos en el artículo 123 constitucional-, estuvieron grandemente influenciadas por los principios generales del proceso común, de carácter enteramente dispositivo. Por ello, el Doctor Mario de la Cueva, destacadísimo estudioso del derecho del trabajo cuyo saber trascendió las fronteras de nuestro país, ha podido expresar que "La supremacía jurídica del trabajo no pudo manifestarse en la Ley de 1931, que aceptó el principio de la igualdad de las partes en el proceso y trasplantó a la legislación laboral los principios del derecho procesal civil; partió de la concepción individualista del derecho e hizo del proceso un torneo de astucias y prestidigitaciones, en el cual uno de los contendientes disponía de la fuerza económica, en tanto el otro se presentaba con sólo la creencia de que algún día habría justicia..."⁷

La ley reglamentaria del artículo 123 constitucional no supo trasladar al proceso destinado a resolver los conflictos laborales, los principios que definieron al derecho del trabajo como protector de la clase trabajadora, lo cual dificultó enormemente a los miembros de esa clase hacer efectivos los derechos sustantivamente consagrados, pues como escribió el maestro J. Jesús Castorena, "La adopción de la disposición del proceso en nuestro derecho positivo, es contradictorio con el sentido y propósito de nuestra legislación del trabajo: la adopción del sistema y el decidido apoyo que le han prestado nuestros tribunales de trabajo, han tenido el efecto de que la ley no se cumpla."⁸

Pese a lo anterior, las normas procesales de la Ley de 1931 tuvieron ciertas particularidades, de entre las que cabe destacar: el predominio de la oralidad, que imponía a las partes la carga procesal de comparecer ante la Junta a las diversas audiencias (de conciliación, de demanda y

⁷ "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, ed. Porrúa, 8a. Edición, México, 1982, pág. XXIX.

⁸ "Procesos de Derecho Obrero", Imp. Didot, 1a. Edición, México, s/f, pág. 155

excepciones, de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas), lo que propiciaba la inmediatez; y la apreciación de pruebas bajo el sistema libre, que se derivaba de la disposición que estatuyó que los laudos se dictarían a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a las reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia (artículo 550).

La segunda Ley Federal del Trabajo, en vigor desde 1970, integró todas las normas procesales en un solo título, al catorce. En general, siguió los lineamientos de su antecesora, esto es, siguió respetando los principios tradicionales del proceso dispositivo del derecho común. De entre las novedades cabe destacar: la intención de dar mayor celeridad al procedimiento mediante la concentración, determinando la fusión de las audiencias de conciliación y de demanda y excepciones; se impuso a las partes la carga procesal de aportar todos los elementos de prueba que estuvieren a su alcance para llegar al conocimiento de la verdad, con lo que parcialmente se excluyó la regla de que quien afirma debe probar; se crearon procedimientos especiales para determinados conflictos de trabajo, con mayor celeridad que el procedimiento ordinario; se reafirmó la preocupación del legislador por respetar íntegramente el principio de igualdad de las partes en el proceso, característica del proceso dispositivo; se establecieron las normas reguladoras de la fase probatoria del proceso, llenando con esto una laguna de la ley anterior que había ocasionado que los tribunales del trabajo recurrieran siempre a las reglas que, en materia de pruebas, preveían los códigos adjetivos del derecho común -esto fue un gran acierto en virtud de que propició una mayor autonomía del proceso laboral-; además tuvo el mérito de excluir la aplicación supletoria del derecho común.

La ley laboral de 1970 se encuentra actualmente en vigor, aunque ha sufrido múltiples reformas. La reforma que nos interesa comentar en este apartado es la que sufrió hace aproximadamente quince años y a la que se ha llamado "Reforma Procesal de 1980". Mediante ella, el legislador introdujo cambios fundamentales en los principios que regían al proceso laboral hasta antes de su entrada en vigor; tales cambios, en general, tienen como objetivo reafirmar al derecho procesal del trabajo como protector de la clase trabajadora. La reforma procesal a que aludimos es de enorme trascendencia si se tiene en cuenta que las anteriores normas adjetivas no se atrevieron a romper con el principio de paridad procesal, proveniente del proceso civil, principio que tantas injusticias ocasionó por virtud de la gran diferencia

(desigualdad) existente entre quien vive de su fuerza de trabajo y quien se sirve de ésta, en cuanto a medios para defender ante un órgano jurisdiccional los derechos en conflicto.

De entre las modificaciones más importantes que se hicieron al proceso laboral con la reforma aludida, podemos mencionar las siguientes: se establecen expresamente cuales son los principios rectores, del derecho procesal del trabajo, esto es, los de publicidad, gratuidad, inmediatez, predominio de la oralidad, instancia de parte, economía procesal, concentración, sencillez, mínima formalidad y celeridad; se obliga a la Junta a corregir cualquier irregularidad en la substanciación del procedimiento, sin más límites que la no revocación de sus resoluciones, con el fin de lograr la mayor celeridad en el procedimiento; se otorga a los trabajadores que hayan cumplido catorce o más años de edad la facultad de comparecer a juicio por sí mismos; se amplían las normas tendientes a resolver cuestiones competenciales; se suprime la recusación de los miembros de la Junta, con el fin de hacer mas breves los juicios laborales, pero se dispone que tales miembros (o el auxiliar) deberán excusarse para conocer de un juicio cuando se encuentren impedidos, teniendo las partes la posibilidad de denunciar a quien no lo hiciera, en virtud de que se tipifica como delito; se amplían las reglas de la acumulación en atención al principio de economía procesal; se dispone que los presidentes de las juntas deben cuidar que los juicios que antes éstas se tramitan no queden suspendidos, atemperando con ello el principio dispositivo que limita seriamente la actuación del juzgador; casi se destierra la figura de la caducidad, al disponerse que la Junta debe requerir al trabajador, cuando éste ha dejado de promover durante el término de tres meses, para el efecto de que impulse el procedimiento, sin que a falta de este requerimiento pueda empezar a correr el término señalado para la caducidad; en materia de pruebas se hace una regulación más específica y clara de las mismas, se introduce la inspección, y, lo más importante, se establece terminantemente que cuando exista controversia sobre determinados hechos (condiciones de trabajo, monto de salarios, pago de prestaciones, etc.) el patrón tiene la carga procesal de probar su dicho; se dispone que las parte deberán presentarse personalmente a la etapa de conciliación sin asesores o apoderados, y que si no lo hacen en esa etapa deberán presentarse personalmente en la de demanda y excepciones; se introduce la tramitación de ciertos asuntos en los que, aún cuando no exista conflicto, se requiera la intervención de la Junta, a lo que se denomina procedimiento para procesal o voluntario; por último, se establecen sanciones privativas de libertad para el procurador de la defensa del trabajo, y para los

apoderados o los representantes de trabajadores en juicio, para el supuesto de que, sin causa justificada, se abstengan de concurrir a dos o más audiencias o de promover durante el lapso de tres meses, así como cualquier persona que presente testigos o documentos falsos en el juicio laboral.

Con esa misma reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se introduce al proceso laboral una figura intrínsecamente protectora de los derechos de la clase trabajadora, la cual constituye el objeto de nuestro trabajo: La suplencia o corrección de la demanda deficiente del trabajador.

De la exposición de motivos de la iniciativa presidencial presentada para la reforma procesal, podemos desprender que el legislador, al aprobarla, consideró al fin que en el proceso laboral, las partes se encuentran en un plano o situación de desigualdad (de desequilibrio), porque no cuentan con los mismos medios para defender sus derechos, lo que traía como consecuencia la necesidad de suprimir el principio de paridad procesal, o bien darle un enfoque substancialmente distinto, puesto que tal principio pregona la igualdad de las partes en el ámbito procesal pero partiendo de una ficticia igualdad de las mismas en la vida real. A este respecto, en el documento que citamos al inicio de este párrafo puede leerse: "La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las parte en el proceso..."⁹

El legislador estimó que el principio de paridad procesal debía ser respetado, pero evidentemente considerándolo desde un punto de vista distinto al tradicional; es decir, no se pretendió que tal principio se respetara simple y llanamente, sin importar la situación que en la realidad tienen las partes contendientes -como ocurre en el proceso civil-, sino que el respeto de ese principio debería ser en función de una previa compensación de la desigualdad real existente entre trabajador y patrón, con una desigualdad legal que colocara en una situación procesal privilegiada al trabajador, que contrarrestara la situación real de superioridad del patrón. Esto se desprende, claramente, de la necesidad de hacer "ajustes" al principio de igualdad de las partes en el proceso que se invoca en la exposición de motivos, y, también, de

⁹ "Exposición de motivos de la Iniciativa de Reformas a la Ley Federal del Trabajo", *Reseña Laboral*, Pub. de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2a Epoca, Vol. Cuatro, N° 1, enero febrero, 1980, pág. 65

la finalidad o propósito de dichos ajustes que consiste, según el propio legislador, en equilibrar "realmente" la situación de las partes en el proceso.

Muy substancioso es el pequeño párrafo de la exposición de motivos que hemos transcrito, pues de él también se infiere que el distinto enfoque del principio de paridad procesal no surgió apriorísticamente sino que, por el contrario, fue la propia experiencia de los tribunales del trabajo la que sugirió los ajustes, la adecuación de tal principio; y es que, como ha dicho el Dr. Mario de la Cueva, "...las estadísticas demostraron que existía un número mayoritario de demandas que no satisfacían los requisitos mínimos para tener probabilidad de éxito."¹⁰

Ahora bien, ¿cómo podría lograrse ese equilibrio real de la situación de las partes en el proceso?. Ya vimos que, en general, esto se logra dando un trato desigual a las partes contendientes, pero en la exposición se nos especifica que "...de manera particular, subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador..."

La suplencia de la demanda deficiente en el proceso laboral es, entonces, una figura de la cual se sirvió el legislador para romper con la concepción tradicional del principio de igualdad de las partes en el proceso; con ella se otorga al trabajador una situación procesal de privilegio frente al patrón, porque éste, en la vida real, se encuentra en un plano de superioridad. Con ella, a la vez, se reafirma la finalidad de nuestro derecho del trabajo, que es la de proteger a la clase trabajadora; finalidad que si bien es cierto se cumplía en su parte sustantiva, había sido rehuida por muchos años en su parte adjetiva. La suplencia de la demanda del trabajador representa un avance muy importante en la evolución del derecho procesal del trabajo.

El propósito del legislador al implantar la suplencia de la demanda deficiente en el proceso laboral, se manifiesta meridianamente claro en las pequeñas transcripciones de la exposición de motivos a que hemos aludido, en resumen, la obligación impuesta a los tribunales del trabajo de subsanar las deficiencias de la demanda del trabajador, nació con la finalidad de "equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso", en virtud de que el trabajador y el patrón se encuentran en una evidente situación de desigualdad real, y, por ende, el principio de igualdad de las partes en el proceso sólo puede tener vigencia dando un trato desigual, de

¹⁰ "Exposición de Motivos...", Op. Cit., pág. 65

privilegio, a la parte que se encuentra en clara inferioridad (al trabajador); al propio tiempo, la suplencia de la demanda en favor los trabajadores marca el punto de partida para la reafirmación del carácter proteccionista del derecho laboral, en el ámbito procesal.

De estos motivos, nos habla el maestro Trueba Urbina, diciendo: "No sólo el derecho sustantivo de nuevas reformas a la ley son proteccionistas de los trabajadores, sino también debe entenderse que es el derecho procesal aún cuando no autorice a través de este que los trabajadores logren la socialización parcial de los bienes de producción, sin embargo, no obstante la desigualdad notoria que existe entre el obrero y el patrón, se adapta el contra revolucionario principio de igualdad de las partes en el proceso, es decir, la paridad procesal como puede verse en el dictamen de la Cámara de Diputados.

"Cuando la justicia social no trata de reivindicar al trabajador o a la parte obrera frente al patrón o los propietarios, no es justicia social, es tan solo disfrazar la socialización de el derecho procesal ante las juntas. La función de la justicia social no es tutelar en la ley y en el procedimiento, sino corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindicando los derechos del proletariados." ¹¹

La desigualdad notoria que existe entre obrero y patrón, es evidente, de ahí que en virtud del principio de paridad procesal, se empieza ya a notar como la legislación evoluciona totalmente, para ofrecerle a la parte económicamente débil, la posibilidad de una verdadera justicia social que apoye sus causas, y le permita tener una vida más o menos digna.

3.7.- EL ARTICULO 685 SEGUNDO PARRAFO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La obligación de los Tribunales del Trabajo de subsanar en el proceso laboral la demanda deficiente del trabajador, quedó plasmada en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos: "Cuando la demanda 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

¹¹ Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo" México, ed. Porrúa, S.A. 16a. Edición 1995, pág. 195.

momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos del artículo 873 de esta Ley”.

Ya hemos visto que en las exposición de motivos de la iniciativa de reformas a la parte adjetiva de la ley laboral, se hablaba de la necesidad de subsanar las deficiencias de la demanda del trabajador. Al concretizar tal propósito, el legislador estableció dos supuestos de demanda defectuosa o deficiente: 1a.- aquélla que es incompleta, y 2a; la que es obscura, vaga o irregular; a cada caso lo dotó de consecuencias distintas. En efecto, en el primer caso, es decir, cuando la demanda es incompleta, el tribunal laboral tiene la obligación de corregir o subsanar directamente la demanda; en el segundo, ésto es, cuando la demanda es obscura, vaga o irregular el tribunal debe hacer notar al actor en que consisten tales defectos para que éste sea quien lo subsane (es, por decirlo así, una corrección indirecta por parte del tribunal). En este apartado nos abocaremos al estudio del caso en que la demanda del trabajador es incompleta; dejaremos el análisis del caso de demanda obscura, vaga o irregular para otro punto. el último de este mismo capítulo

Primeramente conviene que sepamos con precisión que es, en sentido genérico, una demanda. Para ello, recurriremos al pensamiento de un connotado procesalista, quien la ha definido como “...El escrito inicial con que el actor, basado en un interés legítimo, pide la intervención de los órganos jurisdiccionales para la actuación de una norma sustantiva a un caso concreto.”¹² tenemos ya la idea de lo que es una demanda, pero, si la obligación de corregirla solo se surte cuando la demanda es incompleta, es necesario que sepamos porque puede ésta ser calificada con tal adjetivo.- Veamos: de acuerdo con el significado gramatical de la palabra “incompleto (ta)” para que a una demanda pudiera atribuírsele tal carácter, bastaría que a ésta le faltara algo (en el sentido lato de la expresión). en este sentido, la corrección de la demanda procedería siempre que a la misma le faltase algún punto, cualquiera que fuera la índole de éste. Sin embargo, no es tan amplio el significado que de acuerdo con la ley tiene la expresión “demanda incompleta”, pues en el segundo párrafo del artículo 685, podemos observar que tal expresión está claramente limitada con la frase “...en cuanto a que ...” es decir, que conforme a la ley no toda demanda incompleta es susceptible de ser subsanada directamente por el tribunal laboral, sino sólo aquélla que sea incompleta por no comprender “todas las

¹² Becerra Bautista, José, “El Proceso Civil en México”, ed. Porrúa. 15a. Edición, México, 1996, pag. 28

prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos...".

De acuerdo con nuestra ley laboral, entonces, la demanda del trabajador debe ser corregida por el tribunal únicamente cuando sea incompleta por no contener la reclamación de todas las prestaciones que deriven de la acción intentada, conforme esa propia ley y a los hechos expuestos por el actor.

De esta limitante, que hace que solo cierto tipo de demanda incompleta pueda ser objeto de corrección por parte del tribunal, debemos hacer un examen profundo para que sepamos como puede el tribunal establecer cuáles son las prestaciones que en una determinada demanda se han omitido. Pues bien, la ley dice que las prestaciones han de derivarse de la acción ejercitada por el trabajador; es necesario, por consiguiente, conocer en que consiste "la acción".

El concepto de acción es considerado por los estudiosos del derecho procesal como uno de los fundamentales para esa disciplina; ello por virtud de que ese ente jurídico es el que, en cierta medida, marca la autonomía de esa rama de la ciencia jurídica. Sobre la acción, se han formulado una gran cantidad de definiciones, en las que se le ha considerado desde distintos puntos de vista; así mismo, en torno a ella se han elaborado numerosas teorías enfocadas hacia la determinación de su naturaleza. Es un tema sobre el cual se ha escrito mucho y acerca del que ni aún ahora se ha podido llegar a un criterio unánime sobre el concepto y naturaleza de la acción.

Para nuestro objetivo, es suficiente hacer alusión a los conceptos antiguo y moderno del término "acción". Antiguamente, la acción fue considerada como el derecho de perseguir en juicio lo que es debido o nos pertenece; este concepto "... está vinculado estrechamente con el derecho sustantivo que se hace valer en el juicio, faltando el cual la acción que debe declararse improcedente (...) la acción entonces era un derecho privado, por lo que los juristas modernos califican la doctrina que a ella concierne de doctrina privativista."¹³ la teoría moderna de la acción ha estimado a ésta como un derecho a provocar la actividad jurisdiccional del estado: "la acción procesal es una entidad jurídica de naturaleza diferente del derecho que

¹³ Pallares, Eduardo. "Derecho Procesal Civil", ed. Porrúa, 13a. Edición, México 1989 pp. 207-208

mediante ella se quiere hacer valer en juicio (...) es un derecho autónomo de orden público (...) el sujeto pasivo de la relación no es el particular que figura en el juicio como demandado, sino el estado o el órgano jurisdiccional que administra justicia (...) el derecho de acción procesal es un derecho público..."¹⁴

Con base en las concepciones que anotamos podemos decir que, nuestra Ley Federal del Trabajo tiene de la acción un concepto que no encaja dentro de las características que a ese concepto jurídico le atribuye la teoría moderna, toda vez que tal ordenamiento habla de "Las prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente"; y del derecho a provocar la actividad jurisdiccional del estado -que es la concepción moderna- no puede derivarse prestación alguna, más que la de obtener precisamente la actuación del órgano judicial. (si a esto se le pudiera llamar prestación). Debemos entender, entonces, que nuestro legislador acogió el concepto clásico de la acción, es decir, que la consideró como el derecho mismo puesto en ejercicio, pues de acuerdo con tal concepción sí puede estimarse que de determinada "acción" deriven otras, a las que se les puede llamar accesorias.

Bajo este panorama podría considerarse que los tribunales del trabajo, únicamente deben corregir la demanda incompleta cuando ésta adolezca de una omisión, en la reclamación de prestaciones (acciones o derechos) de carácter accesorio, puesto que la disposición legal circunscribe la suplencia a las prestaciones que "deriven" de determinada acción (la intentada o la procedente), de donde resulta que el trabajador siempre tendrá que ejercitar la acción -o con mayor precisión, el derecho sustantivo- principal, para que, en lo accesorio (derivado) el tribunal pueda subsanar la omisión.

La interpretación anterior es evidentemente demasiado rigorista, y aún cuando la redacción del segundo párrafo del artículo 685 de la ley laboral da lugar a ella, no creemos que sea válida, ya que si la obligación de corregir la demanda incompleta fuera tan solo para incluir prestaciones accesorias o derivadas, esa figura jurídica carecería de razón de ser, sería superflua, puesto que existe un principio de derecho generalmente aceptado que establece que lo accesorio sigue la suerte de lo principal.

¹⁴ *ibidem*, pag. 212

En realidad, el alcance de la disposición que establece la suplencia o corrección de la demanda es otro; con tan solo leer la exposición de motivos de la iniciativa de reformas procesales nos damos cuenta que, con la implantación de esa figura, lo que el legislador pretendió fue evitar que los trabajadores perdieran los derechos adquiridos durante su relación de trabajo con un simple defecto en la elaboración de la demanda, y bajo esta premisa la interpretación del precepto que fundamenta la corrección de la demanda ha de ser totalmente distinta a la que antes hemos expresado.

En efecto, ya dijimos que el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente, y de ésta última expresión "o procedente" (procedente viene de "proceder", que significa originarse una cosa de otra) es de donde podemos desprender que para dar cumplimiento a la obligación de subsanar la demanda, deben tenerse en cuenta todas aquellas prestaciones que provengan de la acción que pudo haber ejercitado el demandante (conforme a los hechos que haya expuesto), aunque por ignorancia, error, omisión involuntaria, etc; no lo haya hecho así. Para ser más claros: Si de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y con los hechos que expone el trabajador en su demanda puede jurídicamente estimarse que se originan -es decir, que son procedentes- tales o cuales derechos (o acciones) el tribunal debe tenerlos por demandados, pese a que el actor haya sido omiso en su reclamación. En este orden de ideas, la base para determinar las prestaciones omitidas será que estas se deriven de la ley y de los hechos expuestos, y no propiamente de la "acción ejercitada o procedente".

Lo cierto, sin embargo, es que el segundo párrafo del artículo 685 de nuestra ley laboral de la manera que se encuentra redactado actualmente, adolece de imprecisión, por lo que propicia confusas interpretaciones y dificulta la determinación de su verdadero alcance. Esto sobre todo, por la utilización del término acción, cuyo concepto y naturaleza han sido tan debatidos por los tratadistas del derecho procesal, quienes hasta ahora no han podido llegar a un criterio unánime sobre este punto.

Por ello, estimamos que debiera prescindirse en nuestra Ley del Trabajo el término acción; cuando menos por lo que respecta a la norma que fundamenta la corrección de la demanda incompleta, pues ello sería muy benéfico para la mejor comprensión de ese precepto y que a su

vez propiciará un mayor cumplimiento de la obligación de subsanar por parte de nuestros tribunales del trabajo.

Abundando aún más en esto, podemos afirmar que el término acción está de más, es intrascendente, en el precepto que ordena la suplencia, pues en nada se alteraría el sentido de la disposición si, por ejemplo, estableciera: "Cuando la demanda sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley se deriven, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta".

Otro aspecto importante de la corrección es el relativo a la determinación de lo que concretamente ha de realizar el tribunal del trabajo para cumplir con la misión que le encomienda nuestra ley laboral, en el sentido de proteger los derechos de los trabajadores. Si como ya hemos visto la obligación de subsanar o corregir la demanda se encuentra establecida para el caso de que ésta sea incompleta, y que este calificativo se circunscribe legalmente a que no se comprendan o incluyan en la demanda algunas prestaciones, es decir, que es de considerarse que lo único que deber hacer el tribunal es tener por reclamadas, desde el propio acuerdo en que admita la demanda, todas aquellas prestaciones que se deriven, conjuntamente de la ley, de los hechos expuestos y de la acción intentada o procedente.

3.8.- CORRECCION DE LA DEMANDA A LA LUZ DE LA DOCTRINA LABORAL.

Siempre que se decide modificar o suprimir principios jurídicos que durante años han estado en vigencia, surgen comentarios de los estudiosos de la materia. Hay quienes atendiendo a la evolución, al cambio de las circunstancias sociales aceptan el cambio en las instituciones jurídicas y quienes por el contrario consideran que estos principios deben permanecer intactos.

Anteriormente mencionamos que al implantar la norma que ordena subsanar la demanda del trabajador cuando ésta es incompleta, el legislador modificó substancialmente un principio que proviene del derecho procesal común, el cual había tenido una vigencia de muchísimos años: el llamado de igualdad de las partes en el proceso -extensión del de igualdad de las partes ante la ley que tanto se defendió en la época liberalista-.

Era de esperarse, por tanto, que la introducción de esa figura al proceso laboral provocara la crítica, el comentario, de los doctrinarios del derecho del trabajo. Las opiniones de éstos han sido en pro unas, y en contra otras; a ellas nos referiremos en este apartado. Las que están en favor de la suplencia las agruparemos en la corriente que vamos a denominar "simpatizante", y las que se encuentran en contra las colocaremos dentro de la corriente que llamaremos "opositora".

Mencionando sólo a algunos de los estudiosos del derecho del trabajo en nuestro país, dentro de la corriente simpatizante hayamos las opiniones de los Señores Doctores Alberto Trueba Urbina, Mario de la Cueva y José Dávalos Morales; dentro de la corriente opositora encontramos las opiniones de los Doctores Baltazar Cavazos Flores y Néstor De Buen; exponiendo el pensamiento de estos autores en el orden en que los hemos citado.

El Dr. Alberto Trueba Urbina, destacadísimo tratadista del derecho laboral mexicano, es, sin duda alguna, el autor de la idea de que en nuestra legislación procesal del trabajo se plasmara el principio de corrección o suplencia de la demanda deficiente del trabajador, pues, como él mismo lo menciona en una de sus obras,¹⁵ desde fines de 1950, cuando ocupaba el cargo de diputado federal, expresó su propósito de que la suplencia de la demanda deficiente en el juicio de amparo -que precisamente en ese entonces, mediante una adición a la fracción II del artículo 107 constitucional, había extendido su aplicación a los juicios de amparo en materia del trabajo, cuando el quejoso fuere el trabajador-, también se estableciera en el proceso laboral, a efecto de que los tribunales del trabajo pudieran subsanar las deficiencias en que incurriera el trabajador. Se sostuvo firme en su intención como podemos ver en esto que, años más tarde, escribió: "Nuestra Constitución impone a la judicatura federal la facultad de suplir la deficiencia de la queja de la parte obrera en el juicio de amparo (...) El derecho procesal del trabajo tendrá que recoger a su vez este principio del derecho procesal de amparo, como uno de los medios de tutela del trabajador en el proceso laboral, porque en este proceso no impera el designio de que bien vence el que vence, al aprovechar mejor el juego procesal..."¹⁶ el gran maestro pudo ver realizado su propósito en el año de 1979, cuando el ejecutivo federal decidió enviar al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo, cuyo

¹⁵ "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", ed. Porrúa, 7a. Edición, 1998, pp. 63 y subs

¹⁶ "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo", ed. Porrúa, 1a. Edición, México, 1965, pág. 248

proyecto fue elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en el que según se afirma¹⁷ tuvo una gran intervención el también destacado laborista Jorge Trueba Barrera -vástago de Don Alberto-, quien en ese entonces fungía como asesor del titular de la mencionada secretaría. La iniciativa presidencial fue aprobada por el legislativo federal a fines de ese mismo año y entró en vigor el 1° de mayo de 1980.

Con posterioridad, ya estando en vigor las reformas procesales, el Dr. Alberto Trueba Urbina expresó: "la Reforma Procesal de 1980 es un avance progresista en la legislación procesal del trabajo, digna de proliferarse en otras legislaciones. Porque las nuevas normas procesales tienen por objeto, proteger, tutelar, reivindicar, los derechos laborales de la clase trabajadora, supliendo sus demandas deficientes y corrigiendo sus errores (...) De manera que cualquier error de redacción u omisión literaria no invalida sus textos, los cuales deben interpretarse honestamente, en la inteligencia de que por encima de cualquier falla supuesta, debe prevalecer el sentido social de la norma" éste autor, por tanto, debe ser considerado como el creador, y más recio defensor, del principio de suplencia o corrección de la demanda en el proceso laboral.

El Dr. Mario de la Cueva y de la Rosa hizo sólo una breve referencia acerca de la figura de que hablamos; sin embargo, en ella puede verse claramente su posición en favor de la suplencia de la demanda, pues manifiesta que la figura contenida en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo es una "...suplencia de la más alta transcendencia dada la falta de preparación de la inmensa mayoría de nuestros trabajadores y reveladora de la apuntada característica del derecho procesal del trabajo como estatuto defensor de la clase trabajadora."¹⁸. La inclinación de este autor se manifiesta, pero con seguridad hubiera ampliado considerablemente su fundamentación de no haberlo sorprendido la muerte.

Por último, el Dr. José Dávalos Morales, ha externado su opinión acerca del tema que nos ocupa, diciendo: "Las reformas procesales de 1980 vinieron a confirmar la falsedad del supuesto en el que se movía el derecho procesal, o sea, considerar como válida la igualdad formal de las partes en el proceso. Las reformas tuvieron un doble efecto; por un lado, superaron totalmente la concepción individualista del derecho del trabajo reafirmando su

¹⁷ Buen L., Néstor de, "La Reforma del Proceso Laboral", ed. Porrúa, 2a. Edición, México, 1983, pág. 15

¹⁸ "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", op. cit. pag. 509

naturaleza social de clase, de modo que el proceso sea una contienda entre desiguales y de conformidad con su esencia social. Por otro lado, dio una mayor participación a los tribunales del trabajo en los juicios (...) la suplencia de la deficiencia de la demanda es una institución proteccionista del trabajador, quien no tiene, la mayoría de las veces, ni los conocimientos para elaborar el documento correctamente, ni los recursos para asesorarse de un abogado. El estado asume la responsabilidad mediante la junta de conciliación y arbitraje, de equilibrar o compensar ese desconocimiento e incapacidad, rompiendo con el principio de paridad procesal formal. Esta institución, la de la suplencia de la queja, bien vale la reforma de 1980. Si no hubiera habido otra aportación esto habría sido suficiente; la respuesta a los trabajadores habría sido justa.¹⁹

Ahora expondremos el pensamiento de los más brillantes laboristas que han adoptado la posición contraria, es decir que se oponen a que nuestra legislación laboral establezca el principio de corrección o suplencia de la demanda. Son los que forman la corriente opositora.

El doctor Baltazar Cavazos Flores expresa su opinión sobre la figura en comento, haciendo notar previamente la contradicción que encuentra entre el segundo párrafo del artículo 685 -que establece que cuando la demanda del trabajador sea incompleta por no contener todas las prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente, la junta deberá subsanarla al admitirla- y el segundo párrafo del artículo 873 -que previene que cuando la junta note alguna irregularidad en el escrito de demanda del trabajador, al admitir ésta le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane-. Y enseguida nos dice: "Estimamos que si el trabajador no reclama algo a lo que tiene derecho incurre en una irregularidad y entonces se presenta el problema siguiente ¿Qué es lo que deben hacer las Juntas? ¿Subsanar la demanda al admitirla como lo previene el artículo 685? o bien ¿Prevendrá al trabajador para que éste la subsane en un plazo de tres días como lo indica el artículo 873? Pensamos que las juntas no deben incurrir en apresuramientos innecesarios y que para no convertirse en jueces y en parte, deben de prevenir al propio trabajador, para que sea él mismo, el que subsane su demanda en el plazo de tres días."²⁰

¹⁹ op. cit.; Tomo I, pag. LVI

²⁰ "35 Lecciones de Derecho Laboral", Ed. Trillas, 2a. Ed., México, 1982, pág. 367.

El Dr. Néstor de Buen, profesor universitario y brillantísimo estudioso del derecho del trabajo, también se ha manifestado en contra de que los tribunales del trabajo corrijan o subsanen *directamente la demanda del trabajador*. El doctor apoya su censura en que la imparcialidad del juzgador se ve afectada, desvirtuada, al establecerse por mandato legal que se ayude a una de las partes, pues no es congruente que juzgue quien haya decidido sobre las acciones a seguir. El prestigiado tratadista, inmediatamente después de reproducir textualmente la disposición contenida en el segundo párrafo del artículo 685, nos dice: "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 desatado las más acerbas críticas en contra de la Iniciativa que ya es hoy ley. Los abogados patronales la atacan por la notable desigualdad de trato a las partes que implica. Los abogados sin tendencia manifiesta, porque constituye una aberración conceder al propio juzgador, a quien corresponde resolver la procedencia o improcedencia de las acciones intentadas, la facultad de mejorarlas, al grado de que se convierte al juez en parte (...) los señores 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, esto es, de resolver las controversias, 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 mismos adicionaron a la demanda (...) La nueva disposición laboral, sobre la que ya se lanzan anatemas, en realidad es una hermosa barbaridad formal, aunque su intención merezca mejores vías de solución." ²¹

Solamente nos resta citar una opinión más: la del señor licenciado Francisco Ramírez Fonseca, quien se ha distinguido por su abundante literatura jurídica relativa a algunos temas particulares del derecho laboral. Este autor considera que la corrección o suplencia de la demanda no se justifica por que en todo juicio debe imperar el principio de igualdad procesal y, además, porque no es cierto que el trabajador se encuentre en desventaja frente al patrón en el proceso. Textualmente expresa: "Desde luego nos pronunciamos en contra de esta suplencia de la queja que se introduce al procedimiento laboral, tanto más cuanto que, independientemente del principio de igualdad procesal que debe imperar en todo juicio, en el caso que nos ocupa no necesariamente es cierto que en el proceso el trabajador se encuentre en una posición de

²¹ "La Reforma del Proceso Laboral", Ed. Porrúa, 2a. Ed., México, 1983, pp. 27-29

desventaja con respecto al patrón. En efecto, hoy día son muchos los abogados que patrocinan a los trabajadores: Abogados con libre ejercicio profesional, Abogados de las grandes organizaciones obreras y abogados de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Por consiguiente consideramos que el trabajador no se encuentra en el proceso, en estos casos, en ninguna situación desventajosa, pues afirmar lo contrario sería catalogar a los letrados que se han mencionado como Abogados de segunda. En conclusión y con las reservas del caso podríamos aceptar una suplencia de la queja únicamente en aquellos casos en que los trabajadores litiguen por sí mismos o estén patrocinados por personas no profesionales del derecho".²²

Expuestas las opiniones de los más destacados juslaboralistas acerca de la figura que estudiamos, manifestaremos ahora nuestra desautorizada opinión.

Creemos que la inclinación por o en contra de la imperancia del principio de corrección de la demanda del trabajador depende, fundamentalmente, de la posición que se adopte con respecto a la finalidad del derecho del trabajo. Los doctrinarios aún discuten arduamente para dilucidar cuál es el fin que debe perseguir esa disciplina jurídica. Así, algunos han dicho que el derecho laboral está destinado a proteger los derechos de los trabajadores exclusivamente, que es un derecho de clase, se sostiene incluso que debe tender a lograr la reivindicación de la clase trabajadora para el logro de la justicia social -según la teoría integral del maestro Trueba Urbina-; otros, negando que sea sólo un derecho de clase o proteccionista, piensan que su objetivo es lograr el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Sobre el particular pensamos que el derecho del trabajo, por virtud de las causas de su surgimiento, si debe tener como fin esencial la protección de los derechos de los trabajadores, toda vez que su nacimiento fue determinado por la lucha de éstos; sin tal lucha, quizá nunca las relaciones de trabajo hubieran dejado de ser reguladas por el derecho común que pregona el principio de la autonomía de la voluntad, y de tal forma la explotación de hombre que vive únicamente de su fuerza de trabajo hubiera continuado indefinidamente explotado, pues el afán de enriquecimiento del empresario lo lleva a imponer a sus trabajadores largas jornadas,

²² "Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo", Edición Especial de Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, 1980, pág. 14.

salarios ínfimos, etc., ya que, es casi imposible que el patrón comparta los beneficios de la producción.

Aún negando que el derecho laboral sea exclusivamente un derecho de clase, por ser cierto que establece derechos y obligaciones tanto para a los trabajadores como para los patrones, no puede desconocerse que su finalidad es esencialmente la de proteger los derechos de la clase trabajadora, porque de otra forma carecería de sentido, pues evidentemente que a la clase patronal, empresarial o capitalista no le hace absolutamente ninguna falta, por el contrario si tal disciplina jurídica nunca hubiera nacido le hubiera sido sumamente benéfico. Es la clase trabajadora la que requiere de la existencia del derecho del trabajo; y por tanto, es lógico que esta rama jurídica tenga como fin primordial proteger los derechos de los trabajadores.

El derecho laboral ha sido dividido, para su estudio, en derecho sustantivo y derecho procesal (o adjetivo). Pero el derecho del trabajo es uno, y por ello sus subdivisiones deben ser acordes en sus principios, esto es, han de tener idéntica finalidad, pues considerar lo contrario sería un absurdo. El derecho procesal del trabajo, por ende, debe tener principios rectores que tiendan a proteger los derechos de los trabajadores en los conflictos que lleguen a suscitarse entre éstos y sus patrones.

De las anteriores consideraciones resulta evidente que estimamos que el principio de corrección o suplencia de la demanda del trabajador es acorde con la finalidad que debe tener el derecho adjetivo laboral y que su justificación, por tanto, es plena; tanto como lo es la de los principios de inmediatez, de concentración, de celeridad, de mayor carga probatoria para el patrón, etc., por ende el derecho procesal del trabajo debe tener principios rectores que tendieran a proteger los derechos de los trabajadores en los conflictos que lleguen a suscitarse entre éstos y sus patrones.

Pensamos que no resulta suficientemente fuerte el argumento expresado en oposición a la suplencia, en el sentido de que los tribunales del trabajo deben abstenerse de corregir la demanda directamente para, con ello, evitar convertirse en juez y parte. El juzgador del trabajo, creemos, no se convierte en parte cuando cumpliendo con una norma imperativa, determina que de acuerdo con los hechos que expone el trabajador en su demanda, y conforme a la ley,

se desprenden tales o cuales prestaciones y que deberán tenerse por reclamadas. Si por cualquier causa el trabajador desconoce a qué prestaciones tiene derecho -lo que desafortunadamente es muy común- y se encuentra jurídicamente mal asesorado, nada debe impedir que el juzgador, quien conoce o debe conocer el derecho a la perfección, le indique cuáles son aquéllas. Con ello lo único que está haciendo es tomar un papel activo en el proceso para llevarlo hacia un cauce que le permita, en el momento oportuno, dictar una sentencia justa, en la que resuelva sobre todos los derechos que se deriven de los hechos que se le han planteado conforme a la ley que va a aplicar.

Tal actitud no convierte al juzgador en parte, sino que le da el carácter de participante en los conflictos que le son planteados, y podremos entender la justificación de esto si tenemos en cuenta que el juzgador hasta convertirlo en mero espectador de las controversias, es un principio decadente, en franca crisis, que forzosamente ha tenido que atenuarse a virtud de los cambios sociales, pues ya no vivimos en la época de exaltación del individualismo. Ese rechazo parcial del carácter dispositivo del proceso se ha llevado a cabo en un amplio campo del derecho procesal (constitucional, familiar, agrario, administrativo y, con mayor razón, en el laboral).

Particularmente importante es destacar que inclusive en el derecho procesal civil se han dado cambios substanciales a ese respecto. Baste citar, a manera de ejemplo, algunas consideraciones expresadas por el renombrado jurista italiano, maestro de maestros, Piero Calamandrei: "... el propósito del legislador se hace el nuevo proceso civil 'más accesible a las personas humildes y no pudientes' se revela, sobre todo, en las medidas con que se ha tratado de hacer prácticamente operativo y de garantizar en toda causa el principio de igualdad de las partes que en el viejo proceso no pasaba de ser, con frecuencia, una enunciación puramente teórica. También es el proceso anterior se reconocía, en numerosas manifestaciones (principio de la contradicción, distribución de la carga de la prueba, normas que garantizan la defensa y la comunicación recíproca de los documentos, etc.) el principio general de la igualdad de las partes, que se formulaba así: 'Las partes, en cuanto piden justicia, deben ser puestas en absoluta paridad de condiciones'; pero el nuevo proceso se ha dado cuenta que de la afirmación puramente jurídica de la igualdad de las partes puede convertirse en letra muerta, si después, en el caso concreto, la disparidad de la cultura y de los medios económicos pone a

una de las partes en condiciones de no poderse servir de esta igualdad jurídica, porque el costo y las dificultades técnicas del proceso, que la parte acaudalada y culta puede fácilmente superar con los propios medios y haciéndose asistir, sin ahorrar nada, por defensores competentes, cabe que constituyan, en cambio, para la parte pobre un obstáculo a menudo insuperable en la vía de la justicia".²³ Y una de las medidas concretas para hacer más accesible el proceso a las personas de escasos recursos ha sido, según nos dice el citado jurista, "...los poderes de iniciativa dados, también en las causas de valor superior, al juez instructor, que le permitirán suplir los defectos procesales, derivados de la inexperiencia de las partes..."²⁴

De aferrarnos a trasladar estos principios del proceso civil al proceso laboral jamás podremos comprender lo que significa el papel activo del juzgador, y seguiremos considerando que tal actividad lo convierte en parte.

Los opositores han dicho, también, que con la disposición que ordena subsanar la demanda del trabajador el legislador ha convertido a los tribunales en promotores de sus propias sentencias y, con base en ello, se ha interrogado sobre si es creíble que los órganos jurisdiccionales del trabajo puedan llegar al extremo de declarar improcedentes en el laudo las acciones que ellos mismos hayan adicionado a la demanda. Para contestar a esta pregunta conviene hacer, previamente, las siguientes reflexiones: sabido es que los derechos son generados por hechos o situaciones a los que la ley atribuye consecuencias jurídicas, y que cuando una persona tiene derecho frente a otra y ésta no los satisface, aquélla puede exigir su cumplimiento por medio de los órganos jurisdiccionales del Estado; pero tales órganos, para estar en aptitud de resolver sobre la procedencia de las prestaciones o derechos cuyo cumplimiento reclama el actor al demandado, debe conocer los hechos que les han dado origen, hechos que habrán de quedar debidamente probados y encuadrar en los supuestos legales para que el tribunal declare que asiste el derecho al demandante. Pues bien, teniendo presentes las anteriores reflexiones, la respuesta a la interrogante planteada es sencilla: sí es creíble - y no sólo eso sino que es perfectamente lógico- que los tribunales del trabajo puedan declarar improcedentes en el laudo las acciones, o, mejor dicho, prestaciones, que ellos mismos han adicionado a la demanda, porque al adicionarlas tuvieron en cuenta solamente los hechos expuestos por el trabajador

²³ Instituciones de Derecho Procesal Civil según el Nuevo Código, Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1943, pág. 343

²⁴ *Ibidem*, pág. 344.

demandante, y al resolver sobre su procedencia, esto es, al dictar el laudo, han de tomar en cuenta la controversia que hubiere suscitado el patrón demandado y -aquí viene lo importante- si tales hechos quedaron debidamente probados durante el juicio. Recuérdese que "no se pretende con esta institución darle razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a la Ley."²⁵

Los partidarios de la corriente opositora han argumentado, asimismo, que la suplencia de la demanda contraviene el principio de igualdad de las partes en el proceso que debe imperar en todo juicio. La refutación de este argumento la aplazamos para el cuarto capítulo de este trabajo, que se refiere al porqué de la justificación del principio de corrección de la demanda, y en uno de cuyos puntos hablamos acerca de la desigualdad real que existe entre trabajador y patrón. Baste por ahora remitirnos a lo que el maestro Piero Calamandrei ha dicho respecto del principio formal de la igualdad de las partes en el proceso, que poco antes hemos transcrito.

Por último, los opositores han manifestado que no necesariamente es cierto que en el proceso el trabajador se encuentre en desventaja frente al patrón. Nada más falso; el trabajador sí se encuentra en una manifiesta desventaja frente al patrón, por la sencilla razón de que en la inmensa mayoría de los casos de conflicto ante los tribunales el trabajador no puede, por no contar con los recursos económicos necesarios, contratar los servicios de abogados especialistas, de alta preparación, y expertos en derecho laboral. Además, a los profesionistas que contrata no les puede cubrir los honorarios sino hasta que obtiene, si gana el juicio, el cumplimiento de los derechos en conflicto; y esto, aunado a que muchas veces por falta de elementos probatorios el abogado avizora que el juicio no tendrá un resultado favorable a los intereses del trabajador, origina que los propios asesores jurídicos de éste le aconsejen que llegue a un convenio, en el que habrá de renunciar a sus expectativas de derecho, porque no le queda otra salida (esto ocurre, sobre todo, cuando se trata de conflictos por despido injustificado en los que el patrón niega haber despedido al trabajador y le ofrece que regrese a laborar, con el único fin de dejarle la carga de probar la existencia del despido, lo cual es casi imposible en virtud de que cuando se despide sin justificación a un trabajador se hace en forma verbal y cuidando que no haya testigos del hecho).

²⁵ Exposición de Motivos de la Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, *Reseña Laboral*, Pub. de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2a Época, Vol. Cuatro, No. 1, ene-feb, 1980, pág. 66.

El patrón en cambio, si no siempre, sí en la mayoría de los casos, está en posibilidad de recurrir a los servicios de abogados especialistas en la disciplina jurídico-laboral, pues cuenta con suficientes recursos económicos para retribuirles su trabajo, y además tiene todas las facilidades para contar con los elementos de prueba que requiere.

3.9.- MOMENTO EN QUE DEBE CORREGIRSE, SU IMPORTANCIA, UNA REFERENCIA A LA ACLARACION A LA DEMANDA.

En el proceso laboral la corrección de la demanda consiste en complementarla con las prestaciones que, derivándose de los hechos expuestos y de la ley, el trabajador ha omitido reclamar, es decir, el tribunal del trabajo debe adicionar a la demanda el reclamo de tales prestaciones, no sólo argumentaciones jurídicas: Como la actividad del tribunal laboral implica incorporar nuevos elementos a la demanda, debe darse la oportunidad al demandado de controvertir, de oponer las excepciones y defensas que tuviere, pues podría ocurrir que las prestaciones que el trabajador ha omitido reclamar ya le hubieren sido cubiertas, y que precisamente por ello se abstuvo de exigir las por la vía judicial; de esta manera no se deja de observar la garantía consagrada en el artículo 14 de nuestra Carta Magna, seguramente fue esa la razón que el legislador tuvo al disponer que la demanda debería ser subsanada en el momento de admitirla.

Si como hemos visto, el principio de corrección de la demanda en el proceso laboral es un traslado del de suplencia de la queja deficiente en el juicio de amparo, y en este último dicha suplencia se lleva a efecto al dictar la sentencia correspondiente, ¿por qué el legislador determinó que en el proceso laboral la suplencia se realizara al momento de admitir la demanda y no al dictar el laudo? Advertimos que ello es una de las "modalidades" a que alude la propia exposición de motivos.

A continuación veremos que en la suplencia de la queja deficiente en el amparo el órgano de control constitucional no hace otra cosa que adicionar o mejorar argumentaciones jurídicas, lo cual podemos considerar como una especie de "suplencia del derecho"; en cambio, en el proceso laboral la corrección de la demanda consiste en complementarla con las prestaciones que, derivándose de los hechos expuestos y de la ley, el trabajador ha omitido reclamar, como

ya hemos dicho antes, el tribunal del trabajo debe adicionar a la demanda el reclamo de tales prestaciones, no sólo argumentaciones jurídicas.

Estamos de acuerdo en que la suplencia de la demanda del trabajador se lleve a efecto, como se prevé actualmente, en el momento en que el tribunal decida sobre la admisión; no obstante, pensamos que el hecho de que el tribunal del trabajo desacate la orden legal de subsanar la demanda al admitirla, no debiera producir el efecto de que el trabajador pierda su derecho que la ley de otorga por virtud de su relación laboral en aquellos casos en que de la litis planteada se aprecie que se derivan más prestaciones de las que el actor reclamó en su demanda y que el tribunal, por cualquier causa no adicionó.

Para lograr lo anterior no pretendemos proponer que se subsane la demanda en el momento en que se dicte el laudo, pero pensamos que un medio adecuado para llevar a cabo tal finalidad sería la incorporación a nuestra legislación laboral de la figura denominada "extra petitia", que se prevé en las leyes procesales del trabajo de algunos países latinoamericanos y que permite que el tribunal laboral, haciendo una excepción al principio de congruencia de la sentencia, condene a "más de lo pedido" por el actor, bajo ciertas limitantes.

De esta figura jurídica por no ser objeto de nuestro estudio habremos sólo de decir lo siguiente: el vocable "extra" es una preposición que en latín podría usarse en forma independiente, o en composición con el carácter de prefijo, y significa "fuera de"²⁶; la palabra "petitia" deriva de "petere" (pedir) y significa "petición", "pedimento". De esto se desprende que etimológicamente la locución "extra petitia" quiere decir "fuera de la petición o del pedimento".

La expresión extra petitia, en el ámbito jurídico, ha sido utilizada para denominar una forma de fallar (resolver, sentenciar) en la que el juzgador puede condenar a más de lo pedido por el actor o por las partes, es decir, permite al órgano jurisdiccional salirse del pedimento, exceder sus límites, bajo ciertos requisitos y determinadas restricciones.

Para entender cabalmente lo que es la figura de que hablamos, es preciso que hagamos algunas consideraciones relativas a uno de los requisitos que, de acuerdo a nuestra legislación

²⁶ Mateos, Agustín M., "Compendio de Etimologías Grecolatinas del Español", ed. Esfinge 14a. Edición México 1988, pp. 343 y subs

debe de observar los tribunales laborales al dictar sus resoluciones de fondo (laudos); el que prescribe que los laudos han de ser congruentes con la demanda, la contestación y las demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente (artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo).

Empecemos. El juicio laboral se inicia con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor reclama el cumplimiento de los derechos o prestaciones que su contraparte le ha incumplido, y expresa los hechos que sirven de fundamento a su reclamación; la demanda debe ser notificada al demandado a fin de que se entere de su contenido y produzca su contestación en el momento oportuno, oponiendo las excepciones o defensas que estime procedentes y haciendo valer todo aquello que favorezca a sus intereses; después de contestada la demanda, el actor, haciendo uso del derecho de réplica, tiene la posibilidad de referirse a lo manifestado por el demandado en su contestación, y éste, a su vez, puede contrareplicar o duplicar.

Con todo lo planteado por las partes, actor y demandado, en la demanda, la contestación, en la réplica y duplica (contraréplica), se forma o fija lo que los procesalistas denominan "litis" que es, concretamente, todo aquello que las partes han planteado y sometido a la decisión del tribunal; y éste, atendiendo al llamado principio de congruencia del laudo, debe resolver única y exclusivamente sobre lo pedido por las partes en el juicio, es decir, conforme a la litis planteada.

El de congruencia es un principio que tiene aplicación en todas las ramas del derecho procesal. Refiriéndose a él, un destacado estudioso del derecho procesal civil ha dicho: "La sentencia debe ser congruente con las cuestiones planteadas en la litis, o sea en los escritos de demanda, contestación, réplica y dúplica, o de acuerdo con las cuestiones jurídicas que surjan con motivo de la no presentación de esos escritos. El juez no debe fallar ni más ni menos sobre aquello que las partes han sometido a su decisión..."²⁷ restricción en las legislaciones procesales del trabajo de algunos países latinoamericanos, pues ha sido adoptada la figura de extra petitia que constituye, precisamente, una excepción al mencionado principio, toda vez que permite al juzgador laboral condenar a más de lo pedido por las partes (concretamente por el actor en su demanda). Si el principio de congruencia circunscribe al juzgador a decidir única y

²⁷ Pallares, Eduardo, "Derecho Procesal Civil", ed. Porrúa, 7a. Edición, México, 1978, pág. 422.

exclusivamente sobre lo pedido, la extra petitia le da libertad para ir más allá, fuera de, la petición.

Podría pensarse que esto carece de justificación; que resulta contrario a la oportunidad de defensa que debe darse a las partes en cualquier proceso, como regla esencial del procedimiento; o tal figura afecta grandemente la seguridad jurídica que debe garantizarse a toda persona que plantea un conflicto ante los tribunales. Sin embargo, realmente no es así si tenemos en cuenta las siguientes razones: primera, que la facultad de resolver extra petitia no es ilimitada sino que, por el contrario, está lo suficientemente restringida como para no contravenir las reglas esenciales del procedimiento y vulnerar la seguridad jurídica; y segunda, que su justificación deriva del carácter proteccionista de la parte débil que ha distinguido al derecho del trabajo desde su surgimiento.

En efecto, si bien es verdad que con la extra petitia al juzgador se le permite ir más allá del pedimento de las partes y, consecuentemente, condenar al pago de prestaciones no contenidas en la reclamación, también lo es que sólo puede condenar excediendo los límites del pedimento si las prestaciones o derechos se derivan de los hechos ventilados o probados durante el juicio, con lo cual se elimina la posibilidad de que la figura de que hablamos dé lugar a arbitrariedad, ya que el juzgador no podrá invocar como fundamento de su resolución extra petitia cuestiones no ventiladas durante el procedimiento. Al tribunal laboral únicamente se le permite, digámoslo así, determinar si de los hechos ventilados y probados en el Juicio, de acuerdo con la legislación laboral, se originan prestaciones no reclamadas a cuyo pago procede condenar. Con ello, lo que se pretende es evitar, hasta donde sea posible, la pérdida de los derechos derivados de la relación laboral del trabajador por el simple hecho de omitir su reclamación en la demanda, lo cual no es otra cosa que una manifestación del carácter proteccionista del derecho del trabajo.

Con la figura de la extra petitia, además, cobra vigencia la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, pues, como ha dicho el tratadista de derecho laboral colombiano Alfonso Meluk, "de no gozar el juez del trabajo de tal prerrogativa, se haría nugatoria tal irrenunciabilidad, puesto que no podría dicho funcionario decretar el reconocimiento de las

prestaciones que realmente corresponden al trabajo, así estuviesen debidamente probadas en el juicio."²⁸

Todo lo que hasta aquí hemos dicho acerca de la decisión *extra petitia*, particularmente las características que acabamos de señalar, nos permite intentar la formulación de un concepto de dicha figura, y es el siguiente: la resolución *extra petitia* es aquella en la que el juzgador puede decidir acerca de la condenación en prestaciones no pedidas por el actor, siempre que éstas se originen de los hechos ventilados y probados durante el juicio conforme a la ley, y tiene por objeto proteger los derechos del trabajador y hacer vigente su atributo de irrenunciables.

Con el concepto que expresamos solamente pretendemos dar una idea, más o menos clara, de lo que es el fallo *extra petitia*; en manera alguna nuestra intención es dejar sentado un concepto invulnerable a la crítica, o con suficiente fortaleza como para resistirla, ya que estamos plenamente conscientes de la dificultad que ello representa.

Por lo anterior, consideramos que es conveniente la incorporación de esta figura jurídica a nuestra ley laboral, considerando los siguientes puntos:

El objetivo que perseguimos al elaborar este trabajo consiste en hacer patente la justificación de la figura procesal denominada *suplencia* (corrección y subsanación) de la demanda deficiente del trabajador. Hemos hecho referencia a los factores que han propiciado la casi completa inobservancia de esa figura por parte de nuestros tribunales del trabajo. Asimismo, hemos mencionado algunas medidas que pueden o debe tomarse para evitar que los trabajadores sigan perdiendo los derechos que derivan de su relación laboral, tan sólo por haber incurrido en error u omisión al elaborar su demanda.

Si se lograra que el principio de corrección de la demanda defectuosa o incompleta fuera observando, invariablemente, en los casos en que se diera ese supuesto, la introducción en nuestra Ley Federal del Trabajo de la figura que hemos estudiado en este último capítulo (*extra petitia*) no tendría absolutamente ninguna utilidad, porque, lógicamente, si toda demanda

²⁸ "Procedimiento del Trabajo", ed. Temis, 1a. Edición, Bogotá, Colombia, 1965, pág. 83.

incompleta fuera subsanada por el tribunal laboral al momento de admitirla, jamás se daría el caso de que, al fallar, el juzgador tuviera que condenar al cumplimiento de prestaciones no reclamadas, puesto que todas estarían ya comprendidas en la demanda.

Sin embargo, mientras el principio de suplencia no tenga una cabal observancia por parte de los tribunales laborales, creemos que una buena alternativa para proteger los derechos del trabajador -aunque sólo sea parcialmente-, es la incorporación de la autorización para resolver extra petita a nuestra ley laboral. Es claro que la suplencia o corrección de la demanda deficiente supera ampliamente a la figura de la extra petita; por ello debemos pugnar por que se tomen las medidas que sean necesarias para lograr su cumplimiento, pero mientras esto no suceda, o en tanto no rindan sus frutos una vez tomadas, debe procurarse que el trabajador obtenga todos los derechos que deriven de su relación laboral, lo que puede llevarse a cabo parcialmente, repetimos, con la implantación legal de la resolución extra petita.

Creemos que, de introducirse la autorización para fallar extra petita en nuestra legislación laboral, debe tomarse en cuenta lo siguiente:

A) La disposición que estableciera había de ser genérica, clara y breve; lo suficientemente genérica para comprender tanto la condena en suma mayor como la condena a prestaciones distintas a las reclamadas, toda vez que la distinción hecha entre ultra y extra petita no tiene, como hechos dicho, un fundamento sólido. Sin embargo, si la disposición que la estableciera solamente dijera que el tribunal puede resolver excediendo los límites del pedimento del trabajador, probablemente, por referirse a una figura completamente nueva en nuestra legislación, daría lugar a interpretaciones que no fueran de acuerdo con su naturaleza y alcance; atendiendo a esto, convendría señalar específicamente su alcance aun a costa de que su contemplación deje de ser genérica.

B) Tendrían que señalarse, de manera precisa, los requisitos sine qua non para que el juzgador pudiera hacer uso de tal figura, los cuales deberían reducirse: Primero, a que los hechos de los cuales se originen la prestaciones que el trabajador haya omitido reclamar (a cuyo cumplimiento habrá de condenar el tribunal), hayan sido materia de la litis, esto es, que se hayan ventilado en el juicio y, además, que se encuentren debidamente probados; Segundo,

que de las constancias de autos se deduzca con certeza que las prestaciones objeto del fallo (laudo) extra petita no fueron pagadas por el patrón.

Estos requisitos son indispensables para respetar la garantía de audiencia y del debido proceso legal que establece nuestra Ley Suprema, ya que si los hechos que fundamentan las prestaciones omitidas no han sido demostrados durante el proceso, o (peor aún) ni siquiera fueron materia del mismo, se dejaría al demandado en estado de indefensión o se violarían las reglas esenciales del procedimiento, lo que de ninguna manera podría admitirse.

C) Sería muy conveniente no utilizar, en la redacción del dispositivo que estableciera la figura, el término "podrá" para expresar que el tribunal se encuentra facultado para resolver extra petita, porque esto daría lugar a considerar que se trata de una facultad discrecional, lo que debiera evitarse en virtud de que, dado el supuesto (que los hechos hayan sido ventilados y probados en el juicio, el órgano jurisdiccional debe condenar al pago de las prestaciones que legalmente procedan, pues el cumplimiento de los derechos de los trabajadores no puede quedar a su libre arbitrio.

D) Para el caso de que la cantidad reclamada sea inferior a la que realmente corresponde por la prestación cuyo cumplimiento se exige, convendría especificar que el tribunal condenará al pago de la cantidad que conforme a la ley, o al contrato colectivo de trabajo en su caso, corresponda.

E) Al igual que la suplencia de la demanda, la decisión extra petita debería establecerse tan sólo para los juicios en que se ventilen conflictos individuales, pues como bien dice el Dr. Néstor de Buen, al igual que muchos otros juslaboralistas, el "... proteccionismo, es importante señalarlo, se pone de manifiesto, exclusivamente, en el derecho individual.

Ya mencionamos que la figura de la extra petita constituye una excepción al principio de congruencia del laudo que impone el artículo 842 de nuestra Ley Federal del Trabajo, toda vez que permite al juzgador exceder los límites del pedimento. Consecuentemente, de incorporarse dicha figura a nuestra legislación laboral, el precepto que la establezca debe

quedar al lado del que actualmente establece el principio de congruencia, a fin de regular conjuntamente la regla y la excepción.

Teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas en el apartado inmediato anterior, el fallo extra petita podría regularse adicionando al actual artículo 842 del citado ordenamiento lo siguiente:

"Pese a lo dispuesto en el párrafo anterior, la Junta está autorizada para exceder los límites del pedimento contenido en la demanda del trabajador, y deberá condenar al patrón en los siguientes casos:

a) cuando el actor haya omitido el reclamo de prestaciones que de acuerdo con la ley le corresponden, siempre que los hechos que les den origen hayan sido ventilados y debidamente probados en el juicio, y que de las constancias de autos se deduzca fehacientemente que no han sido cubiertas.

b) cuando el trabajador reclame como importe de la prestación una cantidad inferior a la que realmente le corresponde. En este caso, la Junta condenará al pago de la cantidad que conforme a la ley, o al contrato colectivo de trabajo, en su caso, sea procedente".

Del examen conjunto de las disposiciones contenidas en los artículos 685 y 873 se infiere que los supuestos que dan origen a la aclaración de la demanda son: A) La oscuridad o vaguedad, B). El ejercicio de acciones contradictorias, y C) La irregularidad. En realidad tales supuestos, incluso en el caso de la demanda incompleta, pueden reducirse a uno, el de irregularidad en la demanda, pues una demanda oscura (o vaga), incompleta, o en la que se ejercitan acciones contradictorias, siempre será genéricamente una demanda irregular desde el punto de vista legal. Claro que en virtud del amplio significado que tiene el término "irregular", hubiera sido mas conveniente, para evitar posibles confusiones, que el legislador no la hubiere utilizado y que tan solo hubiera hablado de demanda incompleta, de oscuridad y de ejercicio de acciones contradictorias, ya que el manejo de estas tres hipótesis es mas que suficiente para precisar las deficiencias que una demanda puede presentar y para señalar la solución que el tribunal debe

darles. Pero dejemos de ocuparnos de cuestiones gramaticales y vayamos al análisis de tales supuestos.

¿En qué consiste la oscuridad o vaguedad de la demanda? La oscuridad, cuando el término se utiliza en sentido figurado con relación al lenguaje, se caracteriza por la indeterminación de las palabras y de las ideas, ya sea por utilizar palabras imprecisas o por no describir suficientemente los actos, acontecimientos o hechos que se relatan. Este vicio puede afectar a cualquier parte de la demanda, pero fundamentalmente en la narración de los hechos en los que apoya el actor sus pretensiones es donde con mayor frecuencia se hace patente esta deficiencia, por ello estamos de acuerdo, parcialmente, con el licenciado Pedro Cervantes Campos quien afirma que "Cuando (la ley) se refiere a demanda oscura o vaga, el concepto se limita a la relación de los hechos narradas en la misma" Seguramente es por esto que el legislador dispuso que el tribunal debería prevenir al actor para que subsanara tal imperfección, ya que siendo imposible que el órgano jurisdiccional conozca los hechos en los que las partes fundan sus pretensiones, sería absurdo que se le obligara a corregir directamente este defecto.

Por lo que respecta a la irregularidad de la demanda, ya hemos dicho que el término utilizado tiene un significado demasiado amplio, pues con él se expresa todo lo que va fuera de una regla o es contrario a ella, según el Diccionario de la Lengua española. Pero debemos tener en cuenta que tal término debe entenderse restringido para aquellas demandas que, siendo deficientes o defectuosas no sean incompletas, oscuras o contengan el ejercicio de acciones contradictorias, pues estos tres casos ya se encuentran previstos expresamente, y por ello deben quedar excluidos del concepto de demanda irregular. Dentro de esta categoría podría encuadrarse la demanda que no contenga el domicilio del demandado, que no indique la actividad a la que se dedica el patrón etc.

Por último, ¿qué se entiende por acciones contradictorias?. El prestigiado jurista Eduardo Pallares afirma que son "aquéllas que se excluyen mutuamente, de tal manera que procediendo una de ellas no puede proceder la otra" El clásico ejemplo de ejercicio de acciones contradictorias es el caso en el que, por virtud de un despido injustificado, se demanda la reinstalación (que implica la continuación de la relación laboral) y el pago de la prima de antigüedad (que tiene su fundamento en la extinción de la relación de trabajo). También existe

contradicción cuando se ejercitan simultáneamente acción de rescisión por causa imputable al patrón y acción por despido injustificado, toda vez que tales acciones tienen su fundamento en hechos totalmente distintos.

En los casos de ejercicio de acciones contradictorias, la Junta tampoco puede directamente corregir la demanda del trabajador, ya que es a éste a quien compete elegir una de las acciones, y desistirse de la otra, para eliminar la contradicción: es evidente que el tribunal no puede adivinar por cual de las acciones desea el actor pronunciarse en favor y por cual en contra.

Si bien es cierto que en los tres supuestos que mencionamos como fundatorios de la aclaración de la demanda, el tribunal está impedido para subsanar directamente. También lo es que está obligado a señalarle al actor, específicamente, los defectos o las omisiones que su demanda presente, para que así el trabajador sepa qué es en concreto lo que ha de subsanar al desahogar la prevención que le formule el órgano jurisdiccional.

Con relación a la demanda que además de ser incompleta es oscura, puede presentarse un pequeño pero muy interesante problema: El relativo a si la prioridad debe darse a la corrección de la demanda incompleta o, por el contrario, debe primero prevenirse al actor para que subsane la oscuridad de la misma. El licenciado Pedro Cervantes Campos plantea esa cuestión de la siguiente manera: "La ley no 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 el segundo párrafo del artículo 873, y después lo relativo a la suplicia de la demanda" -cabe aclarar- que él entiende por suplicia de la demanda únicamente la corrección de la demanda incompleta, no la de la demanda oscura o irregular-; y enseguida el propio autor la resuelve diciendo: "...si se tiene en cuenta que si para el ejercicio de una acción, la base son los hechos que narran, es lógico determinar que cuando éstos son vagos u oscuros (...) antes de suplir la deficiencia de la demanda, el órgano jurisdiccional deberá prevenir al trabajador para que precise tales hechos y así estar en la posibilidad de proceder a suplir la deficiencia en cuanto a la acción que se ejercita y a las prestaciones que se reclaman.

La solución que el autor nos da es ciertamente lógica; sin embargo, pensamos que no en todos los casos de oscuridad es necesario que previamente se subsane ésta para que el tribunal esté en aptitud de complementar la demanda, aunque en algunos si sea ello indispensable. Pongamos un ejemplo, si en la demanda se habla de un despido injustificado y el actor no especifica las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que tal hecho ocurrió, su demanda es oscura y la Junta debe prevenirlo para que especifique tales circunstancias, pero ello no es obstáculo para que el tribunal pueda completar o corregir la demanda si en ella se ha omitido el reclamo de alguna prestación derivada del despido.

Los artículos 685 y 873 establecen que tanto la suplencia de la demanda incompleta por parte del tribunal como la prevención al actor para que él mismo subsane su demanda, cuando ésta sea oscura, irregular, etc., deben hacerse al momento de admitirla; pese a esto, pensamos que en aquellos casos en los que la oscuridad de la demanda constituya un obstáculo para que el tribunal pueda completarla, debiera prevenirse al actor antes de que se provea sobre su admisión para que la aclare, y, de esa manera, esté la Junta en posibilidad de integrar la demanda al momento de admitirla.

Se ha dicho, por otro lado, que existe contradicción entre los segundos párrafos de los artículos 685 y 873, argumentándose que el primero de los preceptos dispone que cuando la demanda sea incompleta la Junta debe subsanarla y que el segundo establece que cuando la demanda sea irregular debe el tribunal prevenir al actor para que la subsane, no obstante que una demanda incompleta es una demanda irregular. No creemos que en realidad exista contradicción alguna pues, siendo cierto que toda demanda incompleta es demanda irregular, es evidente que el legislador dispuso que un tipo de demanda irregular, la incompleta, fuera corregida directamente por el tribunal y que las demás demandas que por cualquier razón fueren irregulares las subsanara el propio actor. Es decir, que separó a la demanda incompleta del género demanda irregular, disponiendo medios diversos para solucionar sus defectos, pero de ninguna manera incurrió en contradicción.

ACLARACION DE LA DEMANDA

Ya mencionamos que el legislador dispuso que las consecuencias a que da origen la demanda oscura o irregular fueran diversas a las producidas por la demanda incompleta. De acuerdo con una interpretación del segundo párrafo del artículo 685, en el primer caso la Junta debe proceder conforme a lo que, en lo conducente, señala el artículo 873 de la ley laboral; en el segundo, debe subsanar, corregir, completar, la demanda directamente.

Son dos aspectos o especies de lo que el legislador laboral llama genéricamente "subsanar las deficiencias de la demanda"; tales especies se diferencian entre sí por lo que respecta al encargado de corregir la deficiencia. Hemos preferido denominar a una corrección de la demanda, y a la otra aclaración de la demanda, únicamente por fines prácticos pues sabemos que ambas figuras implican una corrección de los defectos de tal documento, aunque sí notamos que en el segundo caso lo que realmente se hace es aclarar, precisar algunos puntos de la demanda, y por eso en cierta forma la denominación es un poco más adecuada. Si bien es cierto que la aclaración de la demanda constituye una novedad en el proceso laboral, desde hace varias décadas se encontraba prevista en otros ordenamientos procesales que actualmente se encuentran en vigor, de entre los cuales podemos mencionar el Código Federal de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal de 1932 (artículo 257), el Código Federal de Procedimientos Civiles de 1942 (artículo 325) y la Ley de Amparo de 1936 (artículos 146 y 178). La Ley Federal del Trabajo, en la reforma procesal, no hizo otra cosa que adoptar, bajo ciertas modalidades, una forma ya establecida en otras ramas de nuestro derecho adjetivo, colmando así una imprevisión del legislador 1970.

Apuntemos los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que fundamentan la aclaración de la demanda: primeramente, en la última oración del segundo párrafo del artículo 685 se estatuye: "Lo anterior -se refiere a la corrección de la demanda incompleta- sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos por el artículo 873 de esta ley". Por su parte, el numeral 873, en lo conducente, dispone: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda se señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane

dentro de un término de tres días". Por estar relacionado citaremos también lo prevenido por la fracción II del artículo 878, que se refiere a la etapa de demanda y excepciones: "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere con los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que le han indicado en el planteamiento de las adiciones de la demanda, la Junta lo prevendrá para lo que haga en ese momento"

Ahora bien, para conocer un poco respecto de situaciones procedimentales y observar cual es la panorámica total del procedimiento laboral, el maestro Francisco Ross Gamez nos ofrece la explicación siguiente: "Tradicionalmente se afirma, que en todo proceso encontramos dos etapas. o periodos a saber, el período de instrucción y el periodo de decisión. El primero comprende las etapas postulatoria y probatoria, la segunda la que se ha denominado resolutive.

"En la primera fase, encontramos todos aquellos actos jurídicos de las partes o litigantes por medio de los cuales hacen valer sus derechos exponiéndolos ante la autoridad competente mediante las acciones o excepciones que se hagan valer, iniciándose dicha etapa con el propio ejercicio de la acción, que es precisamente a través del cual se provoca la actividad del estado para tener que poner en funcionamiento la maquinaria jurisdiccional..."²⁹.

Desde que se inicia la acción jurisdiccional, encontramos como la Junta de conciliación y arbitraje tendrá siempre la obligación de revisar en forma oficiosa, todos y cada uno de los hechos propuestos en la demanda del trabajador, de tal manera que se puedan subsanar o mejor dicho completar las prestaciones que la ley otorga al trabajador, para que de alguna manera sean efectivas las disposiciones establecidas en favor del trabajador, que señala la ley federal del trabajo.

Por lo anterior, resulta evidente que el momento preciso en que se debe de realizar esa sustitución en la deficiencia de la demanda, será cuando la junta tenga ante su presencia, dicha demanda, y por supuesto, será el primer acto jurídico administrativo, que realizará la junta, y

²⁹ Ross Gamez, Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo" México Cárdenas Editor y Distribuidor, Primera Reimpresión 1991, pág. 222.

que de alguna manera, otorgará al trabajador esa seguridad jurídica que contiene a su favor la legislación laboral.

CAPITULO CUARTO

EL PRINCIPIO Y SU APLICACION POR LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.

Hemos llegado al final de nuestro trabajo, en donde utilizaremos los diversos conceptos hasta este momento vertidos, tales como son la naturaleza jurídica de la relación laboral, y los diversos conceptos generales que expusimos en el capítulo I. Además los términos respecto de los principios básicos del procedimiento laboral y la teoría general de la suplencia que observamos en el capítulo anterior, nos ayudarán para resolver y terminar nuestro estudio, haciendo las diversas reflexiones jurídicas necesarias para lograr la hipótesis establecida a lo largo de nuestro trabajo, que consistió en una forma general, en hacer un estudio sistematizado y analítico respecto de la eficacia de la suplencia en la demanda laboral, tal como lo establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

4.1.- TRIBUNALES DE TRABAJO.

Antes de iniciar quisiéramos anotar una circunstancia que es preciso subrayar, esta va en el sentido de la naturaleza jurídica de los tribunales de trabajo, lo anterior en virtud, de que el artículo 49 constitucional, establece que deberán de existir tres poderes, uno legislativo que hace leyes, otro ejecutivo que administra los recursos naturales, administra las leyes, proporciona los servicios públicos y recauda impuestos y por último un poder judicial, que es el encargado de administrar justicia.

De ahí que nos nace una inquietud respecto del porque todas las juntas de conciliación y arbitraje, no forman parte de la ley orgánica de los Tribunales Superiores de Justicia de los Estados ni mucho menos del poder judicial de la Federación representado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Esto nos hace pensar, que los Tribunales del Trabajo, son autónomos, y que dependen del poder ejecutivo.

Para poder explicar estas circunstancias, vamos a citar algunas de las palabras del maestro Hugo Alcina, ¹, quien sobre la posibilidad del Estado de ofrecer la administración de la justicia, nos dice " El estado es la realización jurídica de un pueblo dentro de un territorio determinado y le competen tres funciones principales. La determinación del orden jurídico o sea el establecimiento de las normas que van a regir la vida de la colectividad; el mantenimiento de ese orden jurídico, o sea la forma de que se cumplan las normas para garantizar la paz social y por último, las satisfacciones de necesidad de seguridad, cultural y bienestar general.

Para cumplir tales funciones y según la teoría tradicionalista de la división del poder, se divide en el legislativo, ejecutivo y judicial,... corresponde al poder judicial el mandamiento del orden, o sea vigilar que las normas jurídicas sean respetadas y cumplidas, para lo cuál deberán conocer de todos aquellos casos de infracción a las normas jurídicas: ².

Evidentemente, que la naturaleza jurídica de los Tribunales del Trabajo, va a constituir en esa función del poder judicial como es el vigilar que las normas jurídicas sean cumplidas y respetadas.

De tal manera, que cuando surge la infracción a la norma, es el momento en que el contexto de la seguridad jurídica, nos ofrece la posibilidad de solicitar o ejercitar nuestros derechos a través de la vía jurisdiccional.

El Constituyente mexicano de 1916-1917, al establecer las bases a que deberían ajustarse las relaciones de trabajo, se inclinó por crear Tribunales de jurisdicción especializada para la solución de conflictos entre capital y trabajo, descartando la posibilidad de que tales conflictos siguieran siendo del conocimiento de los tribunales comunes. Fue así como en la fracción XX del artículo 123 constitucional se creó la Junta de Conciliación y Arbitraje, de integración tripartita.

Inicialmente, y por algunos años, los únicos tribunales del trabajo fueron las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, las cuales "... fueron las primeras en existir a partir de la iniciación de la vigencia de la constitución de 1917, sin contar las diversas legislaciones expedidas con

¹ Alcina, Hugo, "Derecho Procesal y Comercial" México, ed. Herrero, volumen III, 1985, pág. 405

² Op. Cit. pág. 405

anterioridad. Posteriormente, la multiplicación de los conflictos cuya resolución quedaba fuera del alcance de las autoridades locales, propició, en 1927, la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje...³.

Después de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, con la expedición del llamado Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (1938), en el que se reconoce como una auténtica relación de trabajo la existente entre el Estado y sus servidores, se creó el Tribunal de Arbitraje el cual se encargaría de resolver los conflictos laborales que se suscitaban entre esas partes. Pocos años después (1941), se expide un nuevo Estatuto, que contiene las mismas normas generales que su antecesor, y en el año de 1960 se decide que las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores deben regularse al mismo nivel que las demás relaciones laborales, es decir, a nivel constitucional; de esta manera el artículo 123 es dividido en dos apartados: uno para los Trabajadores al Servicio del Estado ("B") y otro para los demás ("A"). Con motivo de esta evolución legislativa, el Tribunal de Arbitraje cambia su denominación por la de Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la que hasta hoy conserva.

Precisamente en una de las fracciones, la XII, de ese nuevo apartado "B" del artículo 123 constitucional se creó otro Tribunal Laboral, al disponerse que: "Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación". El surgimiento de ese Tribunal Laboral fue motivado por el desconocimiento que hicieron el propio Pleno de la Corte con respecto a la jurisdicción del Tribunal de Arbitraje para resolver los conflictos suscitados entre el Poder Judicial de la Federación y sus Trabajadores, considerando que un tribunal secundario no puede tener facultades constitucionales para enjuiciar a la Suprema Corte, que es el Tribunal máximo del país.⁴

Existen otros Tribunales del Trabajo: en muchas de las entidades que conforman nuestra Federación se han creado Tribunales de Arbitraje, a los que se les ha asignado la tarea de dirimir los conflictos que se presentan entre los Estados y Municipios y los trabajadores a su

³ Marquet Guerrero, Porfirio, "Integración y Funciones de los Tribunales del Trabajo", en Revista Mexicana del Trabajo, 8a. época, tomo I, julio- septiembre 1977, publicado por la S.T.P.S., México, pág. 181

⁴ cf. Marquet Guerrero, Porfirio, op. Cit. pág. 184

servicio. Esto en virtud de que las relaciones de trabajo entre tales entidades y sus servidores, por una omisión injustificada, quedaron al margen de la reglamentación del artículo 123 constitucional, pues, " en el concepto general 'Poderes de la Unión', del Apartado 'B', no pueden quedar comprendidos ni los Estados ni los Municipios y las relaciones laborales con sus trabajadores (...) Estas relaciones de trabajo tampoco están incluidas en el apartado 'A', pues el hecho mismo de que el artículo 123 tenga dos apartados, pone de manifiesto que el legislador no quiso equiparar, sino diferenciar, las relaciones de trabajo que se dan entre el Estado y sus servidores y las de una empresa y sus trabajadores." ⁵ Es por ello que las autoridades locales se han visto en la necesidad de expedir leyes cuyo objetivo es la normación de las relaciones laborales con sus trabajadores y, al mismo tiempo de crear los tribunales encargados de dar solución a los conflictos que se presenten entre las partes con motivo de esas relaciones.

Los que hemos mencionado son todos los Tribunales del Trabajo que existen en nuestro país. Haremos, enseguida, una referencia a la competencia que los mismos tienen.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que, como dijimos, fueron las primeras en existir, originalmente tenían competencia para conocer de cualquier tipo de conflicto de trabajo que se presentara dentro de su respectiva jurisdicción territorial. Con la creación de la Junta Federal la competencia de las Locales se vio reducida al conocimiento y resolución de los conflictos que no fueran competencia de aquella, es decir, con excepción de los asuntos cuyo conocimiento este reservado para la Junta Federal, las Juntas Locales pueden conocer de cualquier conflicto laboral que se suscite dentro de su jurisdicción entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos, o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o hechos íntimamente relacionados con ellas, según señalan los artículos 604 y 621 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene encargado el conocimiento de los conflictos de trabajo que surjan dentro de las ramas industriales, empresas y materias contenidas en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional; en virtud de que la mencionada fracción es muy extensa, consideramos que no es pertinente transcribirla, pero no queremos dejar de decir que contiene a las industrias, empresas y materias que han sido

⁵ Davalos, José, "El artículo 123 debe Proteger a los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados y de los Municipios", en Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva, Universidad Nacional Autónoma de México, 4a. Edición actualizada, México, 1992, pág. 110

consideradas de mayor importancia e interés a nivel nacional, por lo que la competencia de la Junta Federal es bastante amplia.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje por su parte, tiene asignada su competencia en el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece que a ese Tribunal le corresponde conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores; de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de los trabajadores a su servicio; conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo; y, por último, conocer de los conflictos sindicales e intersindicales y efectuar el registro de las condiciones generales de trabajo.

En el artículo 152 de la ley citada en el párrafo anterior, se señala la competencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto de los conflictos laborales con los trabajadores al servicio del poder Judicial Federal. El precepto dice: " los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por la Suprema Corte de Justicia de la Nación." Sobre esto es pertinente hacer notar que, por la elevada encomienda que en otros aspectos tiene asignada el Pleno de nuestro más alto Tribunal, se creó una Comisión Substanciadora que se encarga, como su nombre lo indica, de la substanciación de los conflictos y de emitir un dictamen que, finalmente, se someterá a la *consideración del Tribunal Pleno para que éste resuelva sobre su aprobación o rechazo* (arts. 153, 160 y 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Por lo que toca a los Tribunales de Arbitraje que existen en algunos Estados de la República, únicamente diremos que, dentro de su jurisdicción, dichos tribunales tienen competencia para dirimir los conflictos de trabajo que se presenten entre los sujetos de las relaciones que regulan las leyes locales del trabajo burocrática.

Ahora bien, de los Tribunales del Trabajo que existen en nuestro país ¿cuáles de ellos están obligados a suplir la demanda del trabajador? respecto de las Juntas, tanto Federal como Locales de Conciliación y Arbitraje, no existe absolutamente ningún problema para considerar que se encuentran obligadas a dar cumplimiento a la disposición contenida en el último párrafo

del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, pues ellas son precisamente los órganos encargados de aplicar no sólo esa sino todas las disposiciones contenidas en la ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, además el propio precepto que establece la suplencia de la demanda hace expresa referencia a la "Junta". Pero como las Juntas no son los únicos Tribunales laborales que existen en nuestro país, con relación a los otros, si se presenta el problema relativo a si deben o no subsanar la demanda del trabajador.

Pensamos que el *Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje* y el *Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación* -cuando actúa como tribunal laboral-, si se encuentran obligados a corregir (suplir, subsanar) la demanda del trabajador, ya que ambos órganos jurisdiccionales son los encargados de conocer y resolver los conflictos que se presentan entre los sujetos de las relaciones que regula la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y tal ordenamiento en su artículo 11, establece que en lo no previsto por esa Ley se aplicará supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En la práctica es muy común que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje invoque como fundamento de las resoluciones que dictan durante la secuela del procedimiento, cuando la Ley Burocrática no encuentra norma aplicable, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo supletoriamente aplicadas. Sobra decir que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no existe disposición alguna que ordene la subsanación, ni que la prohíba, y que por lo tanto, debe aplicarse el artículo 685 de la legislación supletoria.

Los Tribunales Locales de Arbitraje, en cambio, al no serles aplicables ninguna de las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, no están formalmente obligados a suplir las demandas de los trabajadores, salvo que las leyes locales del trabajo burocrático prevean la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo; por ello sería conveniente que en las leyes laborales que regulan las relaciones entre los Gobiernos de los Estados y de los Municipios y sus trabajadores se introdujera el principio de suplencia de la demanda, aunque, claro, deben empezarse por "... reformar el apartado 'B' del artículo 123 constitucional, a fin de que al mismo nivel de las relaciones laborales del poder público federal queden la de los trabajadores de los gobiernos de las entidades federativas y municipales (...) porque después de 63 años de haber quedado consagrados en la constitución de los derechos fundamentales de los trabajadores, todavía un millón de trabajadores de los Estados y de los Municipios carecen de normas

tutelares eficaces en sus relaciones..."⁶, puesto que no en todos los Estados existen leyes de ese tipo, y en algunas de las que se han expedido se contienen las disposiciones que contrarian las establecidas en el artículo 123 de la Constitución General de la República.

Ahora bien, en el contexto de lo que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Federales como Locales, en ningún momento dependen éstas de la Estructura Orgánica Administrativa del Poder Judicial, de tal manera que son organismos autónomos, y pudiésemos llamarlos también, Tribunales Administrativos, que van a formar parte de ese Servicio Público Gubernamental de Administración de Justicia que requiere toda sociedad, para lograr la llamada paz social.

De ahí, que evidentemente, todos y cada uno de los lineamientos respecto no solamente de la suplencia en la demanda, sino también de su eficacia, dependerán de un Tribunal Administrativo, que no forma parte del sistema judicial, y que consideramos debería estar integrado en las leyes orgánicas del poder judicial de la Federación, o en su caso de los Tribunales de Justicia de cada uno de los Estados, ya que evidentemente realiza una función jurisdiccional de ofrecer la administración de justicia.

4.2.- PRACTICA

La suplencia de las deficiencias de la demanda, como lo habíamos visto, será una de las diligencias primeras que deba de realizar la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésto es, que inicialmente, en el momento en que se establece la demanda, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual ya hemos transcrito, obliga a las autoridades del trabajo, especialmente aquellos que administran la justicia laboral, a corregir las deficiencias de la demanda que en su caso pudiesen encontrar, en cuanto al reclamo de prestaciones.

De tal forma, que éstas pueden realizarse en una manera preventiva, ésto es, que desde lo que es el ingreso de la demanda, se establezca como prevención al litigante, para el fin y efecto de que corrija sus peticiones.

⁶ Davalos, José, "El artículo 123...", O.p. Cit. pág. 111

De tal manera que esta obligación, la tendrá la Junta necesariamente, respecto del contenido de las prestaciones que los trabajadores reclamen del patrón .

El maestro Euquerio Guerrero, en el momento en que nos habla de esta circunstancia en el procedimiento, nos dice lo siguiente: "se habla también del principio inquisitivo o sea el que permite al juzgador por sí mismo inquiera la verdad de los hechos que le han planteado. Realmente en el derecho laboral casi no existe este principio, sin embargo, advertimos que en algunos casos, cuando se trata de diligencias para mejor proveer, o cuando la Junta debe de declarar su incompetencia de oficio, También en los conflictos de orden económico. Se habla del principio formalista, o sea de la falta de formalidad para tramitar el procedimiento. Hemos dicho que el principio del artículo 685, se refiere a la inexistencia de forma determinada. Sin embargo el texto de todos los preceptos legales y principalmente el del artículo 842, por lo que de la congruencia del laudo o la demanda y demás prestaciones deducidas nos llevan a considerar que, de hecho la ley exige la formalidad escrita y la expresión de puntos concretos en la demanda que deben ser resueltos precisamente en el laudo....

La demanda es la petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento, u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva; Siendo que la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley se deriven de su acción en el momento en que admite dicha demanda, se subsanará en el acuerdo respectivo estas deficiencias.⁷

Habíamos dicho ya que la posibilidad de la suplencia de la demanda en materia laboral, tendría dos posibilidades concretas, una en el sentido de que en el acuerdo respectivo en que se admite la demanda, se previniera que también se reclamen las diversas prestaciones que conforme a la ley procedan, ésto es, que si el trabajador solamente reclama una indemnización constitucional de tres meses las Juntas al recibir dicha demanda, en el acuerdo respectivo en el que se admita se establezca que además de las peticiones elaboradas en la demanda del trabajador se referirá que las demás prestaciones de ley, a que tiene derecho el trabajado, también sean parte de todas esas prestaciones reclamadas, para el fin y efecto de que el

⁷ Guerrero, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo" México: ed. Porrúa, S.A., 20a. Edición, 1998, pág. 452 a 454.

demandado pueda contestar a los hechos y saber el monto de las liquidaciones que en un momento o eventualmente deberá pagar.

El otro punto de vista respecto a la suplencia en la demanda, más que suplencia es una prevención ésto es una aclaración para la corrección a la demanda para que se corrija la irregularidad de que se trate.

De tal manera que cuando el trabajador o sus beneficiarios presenten una demanda la Junta en todo caso, cuando notare alguna irregularidad en el escrito o que se estuvieran ejercitando algunas acciones contradictorias, en el momento en que se admite la demanda le deberá señalar los defectos que ésta contiene además de las omisiones en que posiblemente pudo haber incurrido el actor y lo prevendrá para que subsane dichos errores.

Tenemos como en el primer caso se admite la demanda y se ordena el emplazamiento respectivo estableciendo en este acuerdo, que también se demandan las prestaciones que la ley otorga al trabajador, mientras que, por lo que se refiere a la otra forma de prevención evidentemente que si existe una suplencia en la deficiencia ya que en el acuerdo en que se admite la demanda, la propia Junta debe de señalar todos y cada uno de los defectos u omisiones en que haya incurrido el trabajador, para el fin y efecto de que lo subsane en los próximos tres días

La intención que nuestro legislador tuvo al implantar el principio de suplencia de la demanda del trabajador no puede menos que considerarse noble y meritoria. Antes hemos dicho que en la propia exposición de motivos de la iniciativa de reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo se manifestó que el principio de igualdad de las partes en el proceso requería de ajustes necesarios, porque la experiencia de los Tribunales así lo sugería para equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso; y que un prestigiado tratadista del derecho laboral afirmó que las estadísticas habían demostrado que un numero mayoritario de demandas no satisfacían los requisitos mínimos para tener probabilidad de éxito.⁸

Siendo ese el propósito de la implantación del principio de que hablamos es lógico pensar que nuestros Tribunales del Trabajo recibieran con júbilo la encomiable labor que la Ley les asignó

al ordenar la subsanación de la demanda del trabajador, y que, consiguientemente, se esmerarían porque esa figura procesal alcanzara vigencia plena, paradójicamente, y para desgracia de los trabajadores, no ha ocurrido así; es un hecho notorio que ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje ni los tribunales burocráticos federales han cumplido con su cometido. Esto a pesar de que, de las demandas que los trabajadores les presentan para reclamar el cumplimiento de sus derechos, no son pocas las que por deficientes, aceptan alguno de estos calificativos: incompleta, oscura, irregular.

¿Por qué tal proceder de los tribunales? Probablemente sean serias las razones que los han orillado a aceptar esa actitud de pasividad, hasta cierto punto de indiferencia, con relación a la observancia del principio. Decimos esto porque confiamos en la buena fe de quienes tienen la alta misión de impartir la justicia laboral y porque, en ocasiones, las circunstancias reales pueden trancar los más nobles propósitos.

Cuales serán, entonces, los factores que han propiciado la inobservancia del principio por parte de los tribunales laborales, quizá sean muchos y de variada índole, pero pensamos que los principales son: A) el excesivo número de conflictos que son sometidos a su conocimiento y decisión, o sea, la insuficiencia de los tribunales ante la cantidad de juicios que deben sustanciar; B) la imprecisión de las disposiciones legales que establecen la suplencia de la demanda; C) La deficiente preparación, capacitación y actualización del personal jurídico de las Juntas; y D) la negligencia o descuido de quienes se encargan directamente de elaborar el acuerdo que admite la demanda. Comentaremos enseguida cada uno de estos factores.

A) Insuficiencia de los Tribunales respecto del número de juicios laborales. El problema relativo a la insuficiencia de los tribunales no es nuevo ni se circunscribe al ámbito de la materia de trabajo; Desde hace mucho tiempo los tribunales de nuestro país, civiles, penales, administrativos, etc., se han visto impotentes para sustanciar y dar solución, con la celeridad y eficiencia que se requieren, a los conflictos que son sometidos a su jurisdicción, este problema adquiere mayor acentuación en las ciudades de importancia que, por virtud de su gran número de habitantes, se convierten en escenario de múltiples problemas, entre ellos los de índole jurídica.

La insuficiencia de los tribunales no solo origina lentitud en la solución de los conflictos. Si así fuera el problema no sería de mucha gravedad- sino que muchas veces provoca ineficiencia, desconfianza en las autoridades, injusticia y corrupción.

Para saber si los tribunales de trabajo son o no son suficientes no creemos que sea indispensable contar con datos estadísticos; basta solamente ver la cantidad de audiencias que a diario deben celebrarse ante ellos, la tardanza en el desahogo de las pruebas, en el dictado de las resoluciones, en la realización de las notificaciones personales, etc. La influencia de la falta de tribunales laborales bastantes en la inobservancia del precepto que ordena subsanar la demanda del trabajador nos parece evidente, pues ello no es otra cosa que una parte de la ineficiencia a que da origen la falta de tribunales suficientes. Por ello, es urgente que se atienda y resuelva este problema; los trabajadores, más que nadie, los necesitan.

B) La imprecisión de las disposiciones legales que establecen la suplencia de la demanda. Es este un factor que consideramos importante porque es bien conocido en la práctica forense laboral que entre las diferentes Juntas Especiales que conforman las Juntas de Conciliación y Arbitraje priva una diversidad de criterios, muchas veces contradictorios, en cuanto a la interpretación y aplicación de algunas disposiciones legales, lo que no es producto sino de la utilización de términos poco precisos, o de redacciones rebuscadas, en los dispositivos de la Ley.

Como muestra de imprecisiones en los preceptos que fundan la suplencia o corrección de la demanda podemos mencionar:

En el segundo párrafo del artículo 685 el legislador utilizó el término "acción" que es una figura cuyo concepto y naturaleza, como antes hemos apuntado, aún no ha sido precisado ni por los más destacados estudiosos del derecho procesal. Por más que mediante una interpretación lógica podemos llegar a conocer en que sentido usó nuestro legislador tal término, lo cierto es que da pauta a discusiones y polémicas que debieran evitarse.

Existen, asimismo, cierta confusión entre la última frase del artículo 685 y el segundo párrafo del numeral 873, pues, en apariencia, para la ley es lo mismo, obscuridad que irregularidad o

ejercicio de acciones contradictorias. El problema tampoco es verdaderamente grave porque se salva con una interpretación conjunta y lógica de los dos preceptos, pero ya señalamos que es *más conveniente la claridad a fin de evitar contradicciones.*

El artículo 878, por último, habla de la forma en que habrá de desarrollarse la etapa de demanda y excepciones de la primera audiencia del juicio ordinario laboral, y en una parte de su fracción II establece que si el trabajador "no cumpliere con los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le haya indicado en el planteamiento de adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que haga en ese momento" hasta donde podemos entender, con apoyo en esta disposición el tribunal debe prevenir de nueva cuenta al trabajador para que en esa audiencia subsane su demanda cuando ésta presente alguna irregularidad que, no obstante que con antelación -al admitir la demanda- ya le había sido señalada por la Junta, el actor se abstuvo de corregir dentro del plazo de tres días que se le fijó. Sin embargo, en el pequeño extracto legal que citamos se alude a "requisitos omitidos", de los cuales no se habla en las demás disposiciones que señalan los supuestos que dan motivo a la suplencia, por más que puedan encuadrarse dentro de los conceptos "irregularidad" u "obscuridad". Es cierto que en el artículo 685 se habla de "demanda incompleta", más esta calidad de demanda se refiere a la omisión en el reclamo de algunas prestaciones, no de requisitos, y no es un defecto cuya enmienda esté a cargo del actor sino directamente del tribunal, por lo que no puede inferirse que la disposición en comento se refiera a tal clase de omisión.

En la segunda fracción del artículo 878 también se habla de no subsanar las irregularidades que se le haya indicado al actor en "el planteamiento de adiciones a la demanda", planteamiento al que tampoco se refiere ninguna otra disposición de la Ley. no obstante, si conjuntamos esta disposición con el segundo párrafo del artículo 873, podemos inferir que con tal expresión el legislador, en un lugar inadecuado, quiso indicar que cuando la Junta notara alguna irregularidad en la demanda debería prevenir al actor para que la subsanara, señalándole a éste la manera de hacerlo a través de un planteamiento de las omisiones y defectos en que haya incurrido.

Como podrá verse, las imprecisiones de la Ley con respecto a la suplencia de la demanda no afectan el fondo de su contenido, sino que son más bien de forma. Muy probablemente la

causa de ello sea el afán del legislador de no utilizar las mismas palabras en la redacción de sus disposiciones; sin embargo, si utilizando las mismas palabras se evitan confusiones y posibles interpretaciones contradictorias, es preferible que así se haga; además, téngase en cuenta que las disposiciones que regulan la figura que estudiamos no se encuentran en un mismo artículo o a párrafo seguido, sino distantes una de otra, por lo que, al no existir monotonía, no es necesario empeñarse en recurrir a sinónimos o a sustitución de palabras.

C) La deficiente preparación, capacitación y actualización del personal jurídico de las Juntas. Primeramente conviene saber cuál es el "personal jurídico" de tales órganos, al respecto el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo señala que dicho personal se compondrá de actuarios, secretarías, auxiliares, secretarios generales y presidentes de Junta Especial. El precepto se refiere al personal de toda la Junta, Federal o Local, pero debemos tener en cuenta que las Juntas Especiales, que forman parte de aquéllas, también cuentan con igual personal jurídico, con la sola excepción de los secretarios generales que siempre son para toda la Junta.

Desde hace varios años se ha hecho notar la deficiente preparación y capacitación del personal jurídico de las Juntas, particularmente de quienes se desempeñan como actuarios, secretarios y auxiliares. Esta deficiencia es debida, fundamentalmente, a que en la mayoría de los casos los profesionistas que habrán de ocupar esos cargos salen de las universidades con una preparación jurídica poco satisfactoria, y con frecuencia ingresan al tribunal laboral sin contar con especialización o experiencia en la rama del derecho del trabajo. Este problema tampoco es exclusivo de los tribunales laborales; existe, y desde hace mucho tiempo, en la mayoría de los órganos jurisdiccionales de nuestro país, y afecta gravemente a la administración de justicia.

Partimos de la base de que la necesidad de una preparación y capacitación adecuada del personal de los tribunales del trabajo es un hecho admitido por sus propios integrantes- fue éste uno de los temas abordados en la IV reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en 1979-, pero debemos tener muy presente que, como ha dicho el Dr. Héctor Fix Zamudio, refiriéndose en general a los jueces mexicanos, algunos de ellos "...superan con estudios personales esta deficiente preparación, lo que constituye un mérito particular..."⁹

⁹ "La Administración de Justicia", en Temas y Problemas de la Administración de Justicia en México, editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1982, pp.155 - 156

D) La negligencia de quienes se encarga directamente de elaborar el acuerdo que admite la demanda. Para la tramitación de los expedientes que se forman con motivo de los conflictos que son sometidos al conocimiento y decisión de las Juntas, los integrantes de éstas cuentan con personal de apoyo pues es evidente que no podrían elaborar por sí mismos todos los acuerdos que deben dictarse en los juicios de que conocen. Por esta razón cuentan con auxiliares, secretarios, etc.; son precisamente los secretarios lo que entre otras obligaciones, tienen la de dar cuenta a la Junta con las promociones que presenten las partes, pero es común que al dar cuenta el secretario no se limite exclusivamente a ello, sino que presente un proyecto del proveído que habrá de recaer a la promoción- el reglamento de la Junta Federal señala ésto como una obligación específica del secretario-, a fin de que la Junta lo apruebe de considerarlo correcto, o de lo contrario lo rechace.

El elevadísimo número de juicios que deben substanciar y resolver los tribunales del trabajo, de lo cual ya hemos hablado, propicia que los miembros de las Juntas muchas veces aprueben y firmen los proyectos de acuerdo que elaboran los secretarios, sin hacer una revisión detenida de los mismos; es de aquí de donde surge la necesidad de que los secretarios, que son los directamente encargados de la elaboración de los acuerdos, se esmeren suficientemente en hacer los proyectos lo mejor posible, apegándose a las normas legales aplicables. Pero la carga de trabajo es tal, que en ocasiones hasta los propios secretarios se ven precisados a elaborar sus acuerdos en forma apresurada, sin estudiar muy a fondo la petición del promovente y los preceptos a aplicar .

Pese a lo anterior, no es el exceso del trabajo un hecho determinante en el incorrecto dictado de los proveídos, pues creemos que ello también se debe en gran parte, a la negligencia o falta de diligencia de los secretarios de las Juntas. Efectivamente quienes directamente elaboran el acuerdo que admite la demanda no se han preocupado por poner la debida atención para determinar si en ella el trabajador ha omitido reclamar alguna prestación; invariablemente lo único que hacen es tomar un "machote" o "modelo" de acuerdo admisorio, para llenar los espacios en blanco, lo que hacen poniendo tan solo el domicilio en donde ha de emplazarse al patrón y la fecha en que habrá de celebrarse la primera audiencia, pues hasta en los mismos "modelos" se ha olvidado contemplar, siquiera como posibilidad, que la demanda sea deficiente

y deba, por ende, ser subsanada, no es que sea malo en sí el uso de "modelos" pues no se puede negar que facilitan y abrevian grandemente el trabajo en los tribunales, pero nada cuesta que en tales modelos se prevea la posibilidad de que la demanda sea defectuosa, o, si no se quiere así, que el secretario no se limite al llenado del "machote", sino que actúe con diligencia para que si nota alguna irregularidad en el escrito de demanda provea lo conducente en su proyecto de acuerdo admisorio.

El problema relativo a la falta de diligencia de los secretarios en la elaboración de los acuerdos es un hecho altamente censurable que urge ser corregido.

No pretendemos, de ninguna manera, que los secretarios de las Juntas sean los únicos responsables del desacato a la obligación que tienen los tribunales de subsanar la demanda del trabajador, pues sabemos que los miembros de las mismas, pueden constreñirlos a elaborar los acuerdos en la forma en que, en su opinión, sean correctos; téngase en cuenta que para los representantes es materialmente imposible ocuparse de estudiar detenidamente, y corregir en su caso cuanto acuerdo ha de dictarse en los juicios; es por ello que el secretario debe realizar su tarea con la mayor diligencia posible, para que en ello se cumpla con todas las normas aplicables.

Así terminamos de referirnos a los factores que, a nuestro juicio, han propiciado que los tribunales laborales dejen de observar las disposiciones que ordenan la subsanación de la demanda del trabajador, de las medidas que pensamos pueden tomarse para lograr su cabal cumplimiento.

4.3.- CONSECUENCIA DE SU NO OBSERVANCIA

Lo que ordena el artículo 685 y el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, es sin lugar a dudas, una acción o actitud que la Junta que administra la justicia laboral, debe de tomar en cuenta en una forma oficiosa, ésto es que la Junta va a tener la obligación de llevar a cabo dicha prevención o suplencia de la deficiencia en la demanda, cuando sea el trabajador el actor.

El no hacerlo, entonces deberá generar una responsabilidad administrativa para los funcionarios que en un momento determinado estén obligados a estructurar el acuerdo que recae a la admisión de la demanda.

De tal manera, que estos sin lugar a duda serán los secretarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, esta responsabilidad, surge del contexto del artículo 636 de la ley laboral, y el artículo 47 fracción I de la Ley de las Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Para poder comprender estas disposiciones, vamos a transcribirlas:

ARTICULO 636 (LEY FEDERAL DEL TRABAJO).- El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que no constituya una causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses.

ARTICULO 47 (ley federal de responsabilidades de los servidores públicos).- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficacia que deben de ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, según la naturaleza de la infracción en que se incurra y sin perjuicio de sus derechos, laborales, previstos en las normas específicas que al respecto rijan al servicio de las fuerzas armadas.

FRACCION I.- Cumplir con la máxima diligencia, el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión...¹⁰

Nótese como la composición de estos dos artículos, nos ofrecen en primera instancia, la obligación del personal de la Junta, en cumplir estrictamente las disposiciones de la ley, tal y como la propia ley lo designa; y por otro lado, notamos que ese obrar negligente, esa forma en

¹⁰ Ley Federal de Trabajo, 1994, ed. Pac. pág. 136 y Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, Secretaría de la Contraloría General de la Federación, 1994, pág. 37.

que tal vez el secretario pueda incurrir en una responsabilidad, al no dar cuenta oportunamente de la promoción, o haciéndolo no realiza la suplencia o la prevención sobre una demanda obscura o irregular del trabajador, en ese momento, el secretario, como el encargado del despacho de la Junta, tendrá la responsabilidad administrativa frente a sí.

Lo anterior, independientemente de los daños y perjuicios que pudiera ocasionar al promovente de la acción laboral, ésto es que todos y cada uno de los funcionarios y servidores públicos que participan dentro de la administración no solamente de justicia sino toda la administración gubernamental, llámese poder legislativo, ejecutivo o judicial, están obligados, a seguir correctamente los lineamientos que la ley les establece, ya que como dijimos pueden incurrir en una responsabilidad administrativa, que les puede acarrear también una responsabilidad por el pago de daños y perjuicios que ocasionen con su negligencia, ésto derivado del artículo 1927 del código civil, el cual dice a la letra:

ARTICULO 1927.- El estado tiene obligación de responder del pago de los daños y perjuicios causados por sus servidores públicos con motivo de los ejercicios de las atribuciones que le estén encomendadas. Esta responsabilidad será solidaria tratándose de actos lícitos dolosos, y subsidiaria en los demás casos, en los que solo podrá hacerse efectiva en contra del Estado, cuando el servidor público directamente responsable, no tenga bienes y los que tenga sean suficientes para responder de los daños y perjuicios causados por los servidores públicos. ¹¹

Nótese como surge desde este momento, la posibilidad concreta a través de la cual, el trabajador podría en un momento determinado demandar al personal de la Junta, especialmente al secretario quien tiene la función del despacho, para que éste sea el responsable de los daños y perjuicios que ocasione la negligencia en cuanto a no establecer la suplencia en la deficiencia de la demanda o de no haber prevenido especificando cuales serían las irregularidades en la demanda del trabajador exclusivamente.

La figura procesal con la que nuestro legislador pretendió evitar la pérdida de los derechos de los trabajadores ha sido relegada por los órganos encargados de aplicarla; por más que existan razones para explicar tal actitud, nunca serán estas suficientes para justificar el desacato a un

¹¹ Código Civil para el Distrito Federal, México, ed. Pac, 1994, pág. 36

principio de tan claro fin, más censurable es el incumplimiento de las disposiciones que ordena la suplencia de la demanda del trabajador, cuanto más se piensa en la consecuencia que consigo trae.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, contra las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje no cabe recurso alguno (Artículo 848). El trabajador cuya demanda sea incompleta, oscura o irregular, o contenga el ejercicio de acciones contradictorias, y a quien la Junta no le hubiere corregido su demanda directamente o no le hubiere prevenido para que el mismo la subsanara, no podrá, en consecuencia, impugnar ordinariamente el acuerdo jurisdiccional que incumple con los preceptos que disponen la *corrección de las deficiencias de la demanda*. Aún cuando existiera algún recurso, creemos que sería muy difícil que el trabajador, o su no especializado apoderado, que ha elaborado deficientemente una demanda se percate de su yerro, ya que esto es originado precisamente por la ignorancia de las disposiciones laborales.

Pero si, no obstante la inexistencia de recursos y la poca probabilidad de que el actor se dé cuenta de los defectos de su demanda, éste se percata de la imperfección, podrá: A) Si al advertirlas aún se encuentra dentro de un momento oportuno para subsanarlas sin la intervención del tribunal, obviamente habrá de hacerlo así; B) pero si, en cambio, el avance del juicio no permite ya corregir espontáneamente los defectos de la demanda tendrá que hacer uso del único medio de defensa que se encuentra a su alcance, que no es propiamente un recurso, sino un medio de impugnación como lo es, el juicio de garantías.

Explicemos el primero de los supuestos, para ello, acudiremos a las disposiciones de la ley que norman el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cual debe observarse en la substanciación de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan señalada una tramitación especial, más debemos aclarar que la suplencia de la demanda se restringe a los *conflictos individuales de la mencionada naturaleza*.

El artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Junta competente, que será turnado al Pleno o a la Junta Especial que corresponda el mismo día en que se presente; sólo se exige que en la

misma se expresen los hechos en que el actor funde sus peticiones y acompañar tantas copias de la misma como demandados haya (artículo 872). El Pleno de la Junta o la Junta Especial correspondiente deben, dentro de las 24 horas siguientes al momento en que reciba la demanda, dictar el acuerdo admisorio, señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, la que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se recibió el escrito de demanda (art. 873). Esta audiencia, según establece el numeral 875, constará de tres etapas: A) de conciliación; B) de demanda y excepciones; y C) de ofrecimiento y admisión de pruebas. De acuerdo con lo que dispone el artículo 878, en la etapa de demanda y excepciones hará uso de la palabra, en primer término, el actor para exponer su demanda, ratificándola o modificándola, para nuestro objetivo, es suficiente la citación de las disposiciones que hasta aquí llevamos.

Con base en lo anterior, podemos afirmar que, en el supuesto que estamos explicando, el momento oportuno para que el actor corrija las deficiencias de su demanda- una vez que las mismas han sido advertidas no obstante la actitud omisa de la junta-, es el comprendido entre la presentación de la demanda y el instante mismo en el que el trabajador expone su demanda en la etapa de demanda y excepciones de la primera audiencia del juicio laboral; es decir, el actor cuenta para ese efecto con dieciséis días, aproximadamente, de acuerdo con la Ley, plazo que se ve ampliado considerablemente en la práctica, a virtud de que el cumplimiento de los plazos consignados por la Ley es materialmente imposible para los tribunales laborales debido a que la carga de trabajo que tienen supera su capacidad.

El tiempo límite, entonces, es el momento mismo en el que el actor expone su demanda en la etapa respectiva de la primera audiencia, porque es ahí donde tiene la posibilidad de modificar su escrito inicial, y dentro del vocablo "modificar" cabe perfectamente la complementación de la demanda con las prestaciones omitidas, la aclaración de los puntos oscuros o vagos, la supresión del ejercicio de acciones contradictorias y la enmienda de cualquier otra irregularidad. Después de ese momento ya no podrá subsanarse la deficiencia, porque corresponderá inmediatamente al demandado, dar contestación a la demanda, en la que se referirá *exclusivamente a lo expresado por el actor en su escrito inicial*. lo anterior salvo ciertas precisiones que pudieran hacerse con posterioridad, en virtud del derecho de réplica que establece la fracción VI del artículo 878; terminadas la réplica y la duplica quedará integrada la

litis, y, lógicamente, ya no podrá variarse la demanda ni espontáneamente ni por disposición de la Junta excepto que un tribunal superior así lo ordene. De esta manera llegados al segundo supuesto que planteamos, es decir, a aquel en el que por el avance del juicio ya no es posible subsanar la demanda, salvo que se intente el único medio de defensa disponible, se declare este precedente, y se ordene a la Junta que provea lo conducente a efecto de subsanar la demanda del trabajador. Pero ¿Cuál es ese medio?, no es otro que el juicio de amparo.

4.4.- DEFENSA CONTRA SU NO OBSERVANCIA

Evidentemente, que el derecho de defensa lo va a tener cualquier persona, ya que no solamente forma parte del contexto constitucional sino también de la propia seguridad jurídica. De ahí, que debemos de hablar del artículo 14 constitucional en su segundo párrafo el cual dice a la letra:

“Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”.¹²

Inicialmente es de notarse como podemos observar que la defensa contra la no observancia de la suplencia de la deficiencia de la demanda en materia laboral, simple y sencillamente la va a tener aquél que tuvo la responsabilidad de hacerla valer, en este caso el personal de la Junta y evidentemente, que su defensa, como habíamos dicho, no solamente forma parte de ese cúmulo de garantías constitucionales que las personas tenemos, sino también forma parte de todo lo que es el contexto de la seguridad jurídica, de ahí, que tomando un concepto de la seguridad jurídica, podamos extraer ya cual sería la posición no solamente de la Junta, sino también del trabajador y en su caso del patrón respecto de la no observancia en la deficiencia de la suplencia de la demanda.

Con respecto a lo anterior, el maestro Rafael Preciado Hernández, cuando nos habla de la seguridad jurídica nos dice: “La seguridad es la garantía dada al individuo de que su persona,

¹² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, ed. Porrúa. 126a. Edición, 1998, pág. 14.

sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos, o que, si estos llegan a producirse, le serán asegurados por la sociedad, protección y reparación, en otros términos está en seguridad aquel que tiene la garantía que su situación no será modificada sino por procedimientos societarios y por consecuencia, regulares, legítimos y conforme a la ley¹³

Contra las resoluciones de los tribunales del trabajo no procede recurso alguno. Es cierto que la Ley Federal del Trabajo prevé las figuras de la revisión y reclamación, lo que a primera vista *podiera causar la impresión, de que si existen recursos contra las resoluciones de las Juntas, pero tal posibilidad quede descartada de manera definitiva si se considera que los actos que tienden a atacar dichas figuras no son resoluciones dictadas por el tribunal laboral, sino determinaciones o actos del Presidente de Junta Especial, del Auxiliar, del Actuario o algún otro funcionario legalmente habilitado (arts. 849 y 853 LFT). También es verdad que el artículo 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé la llamada revisión, más tampoco tal instituto procesal tiene como objetivo impugnar una resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sino tan sólo acuerdos dictados por los secretarios de audiencias de tal órgano jurisdiccional.*

Ante la inexistencia de recursos para impugnar las resoluciones de los tribunales del trabajo, cuando tales órganos en su acuerdo admisorio de demanda se abstienen de subsanar los defectos que ese escrito presenta, el trabajador afectado no tiene otra posibilidad de defensa que la promoción del juicio de amparo. En él se invocará la transgresión del artículo 14 constitucional, ya que *al haber destacado el tribunal una disposición procesal de la Ley Federal del Trabajo, se ha apartado de las reglas del procedimiento, una de las cuales es la que establece la corrección de la demanda de los trabajadores. De resultar demostrada la inconstitucionalidad del acto omisivo del órgano de jurisdicción laboral habrá de declararse procedente la acción de amparo y, en consecuencia, de otorgarse al quejoso la protección de la justicia federal, ordenando a la autoridad transgresora del orden constitucional que restituya al quejoso en el goce de la garantía violada, lo que en el caso que nos ocupa se traducirá concretamente en ordenar a la junta que provea lo conducente a fin de subsanar todas las deficiencias de que adolezca la demanda del trabajador.*

¹³ Preciado Hernández, Rafael, "Lecciones de Filosofía del Derecho", ed Jus, 20a. Edición 1989, pág. 232.

Sin embargo, no obstante esta posibilidad defensiva, la realidad muestra que es poco factible que quien ha elaborado defectuosamente una demanda acuda a la vía constitucional de amparo en busca de la protección que permita hacer efectivo el derecho consagrado en el artículo 685 de la Ley Federal del trabajo. Es lógico pensar que lo anterior se deba a alguna de las siguientes razones: A) el trabajador (su apoderado o asesor) que presentó una demanda deficiente, con seguridad lo hizo por ignorancia de la legislación laboral, lo que le hace muy difícil, casi imposible, advertir la defectuosidad de su demanda, y por ello no podrá siquiera pensar en la promoción del medio de defensa existente, B) si no conoce la ley laboral, quizá menos aún conozca la legislación de amparo y por ende no conozca que tiene la posibilidad de defenderse por esa vía; y, C) si advierte su error y conoce el medio defensivo que tiene, muchas veces preferirá no promover el juicio de garantías por resultarle más oneroso, por ejemplo cuando el importe de las prestaciones omitidas no sea grave o el defecto no sea demasiado grave.

Pese a lo anterior, lo cierto es que el medio de defensa ahí está por lo que abundaremos sobre él.

Ya sabemos que el juicio de amparo puede ser promovido ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o Tribunales Colegiados de Circuito, cuando es directo, o ante los Jueces de Distrito cuando es indirecto, y que cada uno de estos tipos de amparo tiene determinada la procedencia de su promoción con base en la índole del acto que reclama, por lo que es necesario establecer qué tipo de amparo es el que procede instaurar contra el acuerdo *admisorio de demanda* en el que el tribunal del trabajo omite subsanar las deficiencias de la demanda; esto lo haremos a la luz de las disposiciones relativas de la ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 de nuestra Carta Magna.

Los supuestos que fundamentan la promoción del amparo directo los establece el artículo 158 de la Ley de Amparo, el cual dispone: "El juicio de amparo directo se promoverá en única instancia ante la Suprema Corte de Justicia o ante Tribunales Colegiados de Circuito, según el caso, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 Constitucional y las disposiciones relativas de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y procede contra sentencias definitivas dictadas por tribunales judiciales o administrativos, y contra laudos

dictados por tribunales del trabajo, por violaciones a las leyes del procedimiento cometidas durante la secuela del mismo, siempre que afecten las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias o laudos”.

Vemos que, en términos concretos, el amparo directo es procedente contra sentencias definitivas o laudos; por sentencia definitiva debemos entender aquella resolución que, decidiendo el juicio en lo principal no admite recurso alguno; el laudo viene a ser la resolución de fondo que dictan los tribunales del trabajo para decidir la controversia del juicio laboral. Pero habremos de notar que con este tipo de amparo pueden ser atacados dos tipos de violaciones : las de carácter procesal, in procediendo, siempre que hayan afectado del quejoso y trascendido al resultado del fallo y las violaciones de fondo, indicando, que son cometidas en las propias sentencias o laudos.

En los artículos 159 y 160 de la Ley de Amparo se mencionan, de manera ejemplificativa no limitativa, algunos casos en los que debe considerarse que se han violado las leyes del procedimiento y afectado las defensas del quejoso, en los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos, del trabajo y del orden penal; y se deja a criterio de los tribunales que conocen del amparo directo considerar casos no previstos expresamente, siempre que sean análogos a los contemplados.

Refirámonos ahora al otro tipo de amparo. El juicio de garantías que debe de seguirse ante los jueces de distrito ha sido llamado indirecto “en atención a que merced a la interposición del recurso de revisión contra las sentencias que dictan los juzgados de distrito, ante los Tribunales Colegiados de Circuito o la Suprema Corte de Justicia, son éstos los que en definitiva resuelven el juicio de amparo, pero de modo indirecto...”¹⁴ este tipo de amparo tiene marcada su procedencia en el artículo 114 de la Ley de Amparo, que dispone: “El amparo se pedirá ante el juez de Distrito: I. contra leyes que , por su sola expedición, causen perjuicios al quejoso. II., contra actos que no provengan de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo (...) III., Contra actos de tribunales judiciales, administrativos o de trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluído (...) IV. Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas que tengan una ejecución que sea de imposible reparación. V., Contra actos ejecutados

¹⁴ Hernández, Octavio A., “Curso de Amparo”, ed. Porrúa, 2a. Edición, México, 1983 pág. 105

dentro o fuera de juicio que afecten a personas extrañas a él, cuando la ley no establezca a favor del afectado algún recurso ordinario o medio de defensa que pueda tener por efecto modificarlos o revocarlos, siempre que no se trate del juicio de tercería, VI. Contra leyes o actos de la autoridad federal o de los Estados, en los casos de las fracciones II y III del artículo 10. de esta ley.”

Véase que en uno de los supuestos de procedencia de amparo indirecto, el señalado por la *fracción IV*, se contemplan los actos en juicio, ésto es, violaciones que pueden cometer dentro del procedimiento, hipótesis que también se prevé para la procedencia del amparo directo, con la diferencia de que para promover éste (el directo) habrá que esperar que se dicte sentencia definitiva o el laudo para saber si la violación trascendió al resultado del fallo, y para intentar aquél (el indirecto) no sólo no es ello necesario sino que debe de ser promovido dentro del plazo que la ley fija, contando a partir de que se notifica o se tiene conocimiento del acto.

Por lo anterior, para saber que tipo de amparo procede contra el acuerdo que omite subsanar la demanda deficiente, es necesario determinar si tal acto omisivo es encuadrable en el supuesto contenido en la *fracción IV* del artículo 114 de la Ley de Amparo- los demás supuestos que contempla este artículo quedan descartados por razones obvias-, porque si así fuera, por exclusión resultaría improcedente el amparo directo.

Creemos oportuno comentar, primeramente, que la *fracción* antes aludida, habla de “actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación”, y que nuestro más alto Tribunal, en la tesis que aparece con el número 42 en el apéndice al tomo CXVIII del semanario judicial de la federación, la cual es citada por un destacado estudioso del amparo en una de sus obras¹⁵, ha interpretado que entre la disposición legal y la contenida en la *fracción IX* del artículo 107 constitucional (actualmente *fracción III*, inciso b) existe discrepancia. Esto dice textualmente, el Sumo Tribunal.

“Al referirse la *fracción IX* del artículo 107 constitucional al concepto de ejecución irreparable, como característica que deben tener los ejecutados dentro del juicio, para que proceda el amparo contra ellos, no ha querido exigir una ejecución material exteriorizada, que dichos

¹⁵ Burgoa, Ignacio, “El Juicio de Amparo”, ed. Porrúa, 33a. Edición, México, 1998, pág. 630

actos, sino que el Constituyente quiso más bien referirse al cumplimiento de los mismos, pues de otro modo quedarían fuera del amparo muchos actos contra los cuales aquél se ha admitido hasta la fecha, como por ejemplo el auto que niega a dar entrada a la demanda, en el cual es indiscutible que no hay ejecución material en las personas o en las cosas. En consecuencia debe de estimarse que al referirse la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo, a la parte relativa de la fracción IX del artículo 107 constitucional que habla de la procedencia del juicio de garantías, contra los actos que sean de imposible reparación, se excede en sus términos, porque el precepto constitucional no habla de actos en el juicio que tenga fuerza de definitivos, como susceptibles de ser materia de amparo, por lo que, en tales condiciones, es indudable que debe predominar el criterio sustentado por la constitución, sobre todas las demás leyes secundarias y aplicarse preferentemente aquélla, a pesar de las disposiciones de estas últimas”.

Entonces, ¿Qué debe de entenderse por reparación imposible de un acto dentro de juicio, se puede forjar atendiendo a la circunstancia fundamente al de si éste o sus consecuencias procesales, es decir su cumplimiento, pueden ser inválidos dentro del propio procedimiento por virtud de una resolución que dicte la misma autoridad ante la cual se desarrolla la secuela procesal o superior jerárquico, mediante la decisión de un recurso o medio de defensa legalmente establecido, por ende, cuando un acto dentro del juicio no sea susceptible de invalidarse en los términos anteriormente indicados, de tal manera que al afectado se le causen agravios no reparables en la resolución definitiva que en el procedimiento correspondiente se dicte, consideramos que el amparo directo o-bi-instancial es procedente...¹⁶

Atendiendo al concepto de imposible reparabilidad que nos da el Dr. Burgoa, que se ajusta al criterio que actualmente sostiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación, podemos afirmar que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, por omitirse en ella el reclamo de algunas prestaciones, y el tribunal laboral no las subsane al dictar el acuerdo admisorio, tal acuerdo es susceptible de ser atacado en amparo indirecto, por constituir en ello un acto (abstensivo) de imposible reparación, pues es evidente que, a más de no existir recursos que contra el procedan, el tribunal no podría ocuparse, al dictar su resolución de fondo, de las prestaciones que el trabajador ha omitido reclamar, lo mismo ocurriría cuando en la demanda

¹⁶ op. Cit: pág. 630

se hayan deducido acciones contradictorias y el tribunal no haya prevenido al actor para que corrija tal irregularidad, porque existe el criterio de que en ese caso debe absolverse al demandado es decir, el desacato a lo dispuesto por el artículo 873, en lo que atañe al ejercicio de acciones contradictorias, se convertiría en un acto de imposible reparación, por lo que ha de intentarse el amparo ante el juez de Distrito.

Hemos descartado la procedencia del amparo indirecto para los casos en que siendo la demanda obscura o presente cualquier otra irregularidad no sea subsanada, porque en tales casos es preciso esperar a que se dicte el laudo para estar en posibilidad de saber si la no subsanación de tales deficiencias trascendió al resultado del fallo, es decir si ello trajo como consecuencia una resolución contraria a los intereses del trabajador, pues pudiera ser que los defectos de la demanda no sean tan graves como para producir ese evento. Mientras "El sujeto procesal agraviado por un acto que se dicte dentro e un juicio puede obtener un fallo favorable definitivo en el mismo, dicho acto no será: de imposible reparación",¹⁷ siendo improcedente por lo mismo el amparo indirecto.

Con apoyo en todo lo expresado en este apartado, debemos concluir que contra la no observancia de las disposiciones que establece la suplencia de la demanda deficiente del trabajador procede tanto el amparo directo como el indirecto, uno u otro, atendiendo a la clase de deficiencia que el tribunal del trabajo haya dejado de corregir. Se promoverá el indirecto cuando la deficiencia no subsanada sea la calidad de incompleta de la demanda o el ejercicio de acciones contradictorias en la misma; deberá intentarse el directo cuando el órgano de jurisdicción laboral no haya proveído lo conducente a fin de enmendar la obscuridad o cualquier otra irregularidad que hubiere presentado el escrito inicial del trabajador, siempre que esto haya trascendido al resultado del fallo perjudicando a éste.

4.5.- IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

Todos y cada uno de los derechos laborales, que están cifrados como prestaciones o indemnizaciones en caso de despido, son evidentemente irrenunciables; de hecho, la propia legislación laboral, al hablar de esta circunstancia en sus artículos 5, 33, y 99 de la Ley Federal

¹⁷ Burgoa, Ignacio, op. Cit., pág. 631

del Trabajo, trata respecto de esa irrenunciabilidad a los derechos laborales. En 1917 el Constituyente de Querétaro dispuso en la fracción XXVII del artículo 123 de su obra: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en los contratos(...) 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. Posteriormente en la Ley Federal del Trabajo se dispuso lo establecido en los siguientes artículos que debido a su importancia, vamos a transcribir:

ARTICULO 5.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción XIII.- renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos y prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.(...) En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de la cláusulas nulas.

ARTICULO 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación para hacer válido, deberá hacerse por escrito y contener una *relación circunstancial de los hechos que los motiven* y los derechos contenidos en él.

Se va a ratificar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

ARTICULO 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable: Lo es igual el derecho a percibir el salario es irrenunciable: lo es igual el derecho a percibir los salarios devengados.¹⁸

Una circunstancia que es necesario anotar, es el hecho en que la obligación respecto de la suplencia de la deficiencia de la demanda, en materia laboral es sin lugar a dudas un derecho y una prerrogativa del trabajador, cuando éste ha realizado el ejercicio de sus acciones, de tal

¹⁸ Ley Federal del Trabajo, op. Cit.,pág. 1,2,5,6, y 16

manera que la naturaleza de este derecho, contendrá un carácter irrenunciable, y por tal motivo, los trabajadores en ningún momento, podrán establecer que renuncian a los derechos que la propia legislación les otorga, ya que la extensión del derecho social que contiene la propia legislación laboral, obliga a que dicha suplencia en la deficiencia de la demanda se realice en una forma oficiosa e incluso sin la necesidad de la participación del trabajador

Antes dijimos que el derecho tuvo que ocuparse del señalamiento de las condiciones a que debía amoldarse la prestación del trabajo y de los derechos mínimos que debería tener el trabajador. Como complemento de ello, para evitar que las disposiciones laborales se convirtieran en letra muerta, fue preciso que las propias leyes sancionaran con la nulidad de pleno derecho todos aquellos pactos entre trabajador y patrón que fueran en contra de las condiciones marcadas por la ley para protección del trabajador, o que implicaran renuncia de éste a sus derechos laborales.

La sanción a que aludimos era absolutamente indispensable, ya que si se hubiera permitido que los trabajadores y patrones convinieran condiciones de trabajo más desventajosas que las establecidas en la ley, o que el trabajador pudiera renunciar a los derechos que las normas laborales le otorgan, el patrón hubiera seguido aprovechándose de la necesidad de los que viven de su fuerza de trabajo, imponiendo condiciones benéficas para el capital y haciendo renunciar a los trabajadores a sus derechos legales mínimos; de esta forma, los trabajadores hubiesen quedado en la misma situación que cuando sus relaciones se regulaban por el derecho privado.

Creemos que cuando un trabajador en su demanda, por error o simple omisión involuntaria, no reclama todas las prestaciones que de acuerdo con los hechos ocurridos y con la ley laboral son procedentes, está de hecho, renunciando tácitamente a los derechos que la ley consagra en su favor, esto que aquí afirmamos nos sirve de premisa para decir lo siguiente: Si la renuncia expresa por parte del trabajador a los derechos que la ley de otorga es nula de pleno derecho, y por ende no origina consecuencia legal alguna, por mayoría de razón la renuncia tácita no puede producir el efecto jurídico de que los derechos del trabajador se pierdan irremisiblemente. No puede admitirse que el desconocimiento del trabajador respecto de los derechos que la ley le otorga releve al patrón de su cumplimiento.

Por ello podemos considerar que, con la suplencia de la demanda, la ley está evitando que por la sola omisión del trabajador en el reclamo de determinadas prestaciones se origine el efecto de tenerlas por perdidas, es decir, se está evitando que una renuncia tácita produzca consecuencias jurídicas. Con la suplencia, la omisión no tiene trascendencia alguna porque el tribunal habrá de tenerlas por reclamadas pese a la omisión del trabajador. Pensamos que esto es un claro efecto de la irrenunciabilidad de los derechos que la ley consagra en favor de los trabajadores. Por ello, la irrenunciabilidad es otra de las razones que justifica la observancia del principio de corrección de la demanda por parte de los tribunales laborales.

4.6.- CREACION DE MAS TRIBUNALES

En el momento en que abrimos este capítulo, decimos que debido a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no iban a depender exclusivamente del poder judicial, pero que materialmente ejercen funciones jurisdiccionales.

El maestro Francisco Ross Gámez cuando habla al respecto, nos explica: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde el punto de vista estrictamente formal no pueden quedar incluidas en el poder judicial, porque no dependen administrativa ni jerárquicamente de dicho poder, de acuerdo con las leyes de la materia que las rige. Pero, por el contrario desde el punto de vista material, las Juntas son verdaderamente autoridades jurisdiccionales, desde el mismo momento en que se encargan de resolver todos y cada uno de los conflictos laborales, que se someten a su jurisdicción, en ejercicio de la facultad jurisdiccional en la impartición de la justicia. No obstante, algunos procesalistas pretenden alegar a las Juntas la actividad judicial, invocando las resoluciones de los conflictos colectivos de naturaleza económica, así como los de tipo administrativo en el registro de sindicatos.

Por ello, en manera alguna la diferencia de las autoridades judiciales, porque la verdad es que tanto los tribunales del trabajo, como las distintas actividades judiciales, también desarrollan facultades administrativas en asuntos relacionados con la materia jurisdiccional, en función del ejercicio del poder del cual se encuentran investidos y que les da tal carácter.¹⁹

¹⁹ Ross Gámez, Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo", México, Cárdenas editor y distribuidor, 1a. Reimpresión 1991, pág. 128.

Con antelación hemos hablado de la insuficiencia de los tribunales laborales, toca ahora referirnos a la solución de ese problema para, así, eliminar otro de los factores que han propiciado la inobservancia de la corrección de la demanda.

El problema de la insuficiencia de los tribunales laborales puede resolverse, creemos, de dos formas:

Una consiste en ampliar el personal y los recursos materiales con que actualmente cuentan los órganos de jurisdicción y otra consiste en aumentar el número de tribunales laborales.

La primera de las soluciones que apuntamos, serviría para la finalidad que se requiere alcanzar: La pronto y eficiente- para nosotros el concepto de eficiencia implica la fiel observancia de todas las disposiciones legales que norman la actividad de los tribunales y las que deben aplicar en los conflictos que se les plantean- impartición de la justicia laboral. La Ley Federal del Trabajo prevé actualmente el medio para llevar a cabo el incremento del personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues en el artículo 625 establece: "...La secretaria del trabajo y Previsión Social, los gobernadores de las entidades federativas y el jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que debe componerse cada junta"; formalmente, es bastante fácil el aumento del personal de las Juntas, pues basta que el funcionario señalado para cada caso así lo determine; pero el problema consiste en la autorización del presupuesto para cubrir los gastos que ello implica, el cual muchas veces no es fácil obtener porque no se da a la administración de justicia la importancia que merece. Pese a que con esta solución se alcanzaría el fin que se persigue, vemos un gran inconveniente en adoptarla, pues traerá consigo un mayor menoscabo, o quizá la nulificación, del que ya de por sí deteriorado principio de inmediatez que debe caracterizar al proceso laboral, pensamos, por esto, que la medida más adecuada sería la de crear más tribunales laborales.

Con relación al incremento del número de tribunales de trabajo, concretamente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nuestra Ley Federal del trabajo también tiene destinadas algunas disposiciones. El artículo 606, que se refiere a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje,

establece:" La Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y las actividades a que se refiere el artículo anterior. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial"; y el artículo 622, relativo a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, estatuye: "El gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y la competencia territorial" Ambos preceptos, uno en el ámbito federal y otro en el local, permiten el incremento en el número de tribunales del trabajo por la sola decisión de los funcionarios mencionados; sin embargo, ya apuntamos que el problema consiste en la autorización del presupuesto necesario para cubrir los gastos que con ello se originan, problema que, debemos decirlo, de ninguna manera es insuperable si se atiende a que la adecuada impartición de justicia está muy por encima de otros servicios que el Estado presta, y a los que muchas veces destina mayor presupuesto que a otros de importancia superior.

La creación de más tribunales laborales, si en verdad se quiere resolver el problema de la tardanza e ineficiencia en la impartición de justicia, es una medida que el estado puede tomar en cualquier momento, porque está en posibilidad de hacerlo. Para saber qué número de tribunales se requiere, tanto en la capital como en las entidades de la República, se precisa de un estudio profundo de la situación actual de los conflictos laborales y de las estadísticas que llevan los propios tribunales, así como un cálculo relativo al número de conflictos que puede resolver con prontitud y eficiencia cada tribunal, de acuerdo con el personal que lo compone.

No queremos dejar de comentar que, por lo que se refiere al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, recientemente se han tomado medidas tendientes a lograr que tal órgano de jurisdicción laboral cumpla eficientemente con las funciones que tiene encomendadas. Efectivamente, en decreto publicado el día 12 de enero de 1984 en del Diario Oficial de la Federación, se determinó que el mencionado tribunal funcionaría en Pleno y en las Salas (Art. 118 LFTSE reformada), el cual anteriormente sólo funcionada en Pleno; para ese efecto, fueron creadas tres salas en la residencia del tribunal -Ciudad de México- y se otorgó al Pleno la facultar de crear las salas auxiliares que considerara necesarias en las capitales de las

entidades federativas (art. 118). definitivamente era ya imperioso tomar una medida de ese tipo para la mejor administración de la justicia laboral en el ámbito burocrático, pues los juicios ventilados ante el citado tribunal eran los más tardados, comparados con los tramitados ante *cualquier otro órgano jurisdiccional*- que ya es mucho decir-, no obstante que conforme a la ley burocrática los juicios deben reducirse a la presentación de la demanda, su contestación, y a una sola audiencia de pruebas, alegatos y resolución (art. 127 LFTSE).

El número de juicios era sumamente excesivo para la capacidad del tribunal burocrático federal, en virtud de que según su competencia debe conocer de los conflictos laborales de todas las dependencias que tiene el ejecutivo federal en la República y de los órganos del legislativo, y contaba tan solo con tres magistrados miembros y un *reducido personal de apoyo esperamos* que con la reestructuración y ampliación de los recursos humanos y materiales del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje pueda éste cumplir con su elevada misión. Ojalá esto contribuya a que ese órgano empiece a ampliar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que ordena subsanar la demanda del trabajador. Sabemos que la creación de más tribunales del trabajo no es una medida que por sí sola resuelva el problema de la inobservancia de la obligación de suplir la demanda, pero si creemos que tal medida es necesaria para que las otras fructifiquen. Cuando los tribunales no puedan argumentar que *el exceso de trabajo* propició el incumplimiento de las disposiciones legales, podrán tomarse medidas drásticas para *sancionar el desacato y evitarlo en el futuro*.

Es de considerarse, que la creación de más tribunales del trabajo, podría rápidamente coadyuvar a la posibilidad de otorgar una mayor administración de justicia, y el principio de la suplencia de la demanda, se vería totalmente favorecido ya que se tendría más tiempo para el análisis y prosecución de cada una de las demandas que entran a dichas Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero consideramos que si existe la necesidad de la creación de más tribunales, pero que éstos, *realmente estuviesen incluidos en las leyes orgánicas del poder judicial de la Federación, o del poder judicial local, para que estén y se identifiquen materialmente su función con la administración de justicia encargada al poder judicial*.

De tal manera, que la creación de más Juntas de Conciliación y Arbitraje, nos conlleva a pensar que el análisis respecto en lo que es la eficacia de la suplencia en la demanda laboral podría

tener una mayor repercusión pero como ya lo hemos venido sosteniendo, es necesario que muchos tribunales, realmente formen parte del poder judicial.

4.7.- PREPARACION ACTUALIZACION Y CAPACITACION DEL PERSONAL

Una de las propuestas principales para lograr una mayor eficacia jurídica respecto a la posibilidad de la suplencia de la demanda laboral para el trabajador, es el hecho, de que todo el personal de las Juntas, pueda prepararse, actualizarse y capacitarse.

Nadie podrá negar que para aplicar las leyes es necesario conocerlas e interpretarlas, y para tener un cabal conocimiento y realizar una correcta interpretación de la Ley es indispensable poseer una excelente preparación y un buen criterio jurídico. Si bien estos requisitos son exigibles a todo abogado, lo son más para aquellos que ocupan un cargo a nivel profesional en los órganos de jurisdicción, puesto que son ellos precisamente los que habrán de aplicar las disposiciones emanadas del legislador.

La adecuada preparación, capacitación y actualización del personal jurídico de los tribunales del trabajo es especialmente importante para el principio de suplencia de la demanda, porque es obvio que para poder complementar una demanda, en la que el trabajador ha omitido reclamar determinadas prestaciones, es indispensable que quien realice tal tarea conozca íntegramente los derechos que la legislación laboral consagra en favor de ese sujeto de la relación del trabajo.

La capacitación la consideramos es la adquisición de conocimientos principalmente de carácter técnico, científico y administrativo, y en el caso de los tribunales del trabajo, debe tener como fines, fundamentalmente, que los mismos, cuenten con un personal jurídico altamente calificado, mejorar, técnicamente, la administración de justicia laboral, que se haga realidad la justicia pronta, expedita y gratuita.

La capacitación del personal de los tribunales laborales es sumamente necesaria para alcanzar una mayor eficiencia en la impartición de justicia laboral. Así lo han considerado, inclusive, los propios órganos jurisdiccionales del trabajo pues "la capacitación del personal jurídico de las

Juntas" fue, precisamente, uno de los temas tratados en la IV reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje celebrada en el año 1979; sin duda que el tema debió abordarse en virtud de que el problema no podía seguir pasando inadvertido por las autoridades de los tribunales del trabajo.

En la reunión arriba mencionada, se considera como "una auténtica necesidad el establecimiento de programas de capacitación previa al nombramiento del personal jurídico de las Juntas, mediante el establecimiento de cursos de diversos niveles, como son el de los actuarios, secretarios, auxiliares dictaminadores, auxiliares en jefe y presidentes de Junta Especial. Ya que si bien, es cierto, las personas que ingresan a estas categorías deben contar con estudios de pasantía o título profesional, esto no garantiza que se trate de especialistas en la rama laboral..."²⁰

Creemos que para el personal jurídico de los tribunales del trabajo pueda desempeñar adecuada y eficientemente su función, y en consecuencia cumplir con la obligación legal de subsanar la demanda, requiere de suficiente preparación jurídica general (y particular sobre el derecho laboral), de capacitación específica respecto de las tareas que normalmente habrá de realizar y, por último, de actualización sobre los cambios o reformas de la legislación laboral.

La preparación de que hablamos, que consiste propiamente en poseer conocimientos teóricos acerca de la ciencia jurídica y de su disciplina laboral, se adquiere con los estudios realizados en la universidad; pero no sólo en ella sino también extraescolarmente; seguramente por ello nuestra ley laboral exige en varias de sus disposiciones que para ocupar cualquier cargo en los tribunales -con excepción del de actuario-, el aspirante cuente con título de licenciado en derecho y que se haya distinguido en estudios de derecho del trabajo (arts. 627, 628, 629 y 630). Por supuesto que este título otorgado en su favor no garantiza los conocimientos jurídicos en la materia de la persona que lo posee, pero el ánimo del legislador al imponer el requisito fue que el profesionista contara con los conocimientos suficientes en la materia, y por esto los encargados de la selección del personal deben examinar a la aspirante para conocer su grado real de preparación y, además, evaluar los estudios específicos que sobre el derecho del trabajo haya realizado con independencia de los cursos ordinarios en la Universidad debió

²⁰ Bustamante García, Adolfo, "La Capacitación Previa al Nombramiento y Ascenso del Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje". En IV reunión ...op.cit.; pág. 373.

acreditar hacer efectivas estas exigencias generales constituirá un buen comienzo en la búsqueda de la eficiencia en los tribunales del trabajo.

El Dr. Héctor Fix Zamudio establece "que un sector que se encuentra claramente descuidado en nuestro ordenamiento judicial es el relativo a la preparación y selección de los aspirantes a la judicatura, ya que contrariamente a lo que está ocurriendo en numerosas legislaciones contemporáneas, en nuestro país no existen estudios de especialización para los candidatos, ni menos aún carreras judiciales, que permitan una debida selección de los mismos, ya que es suficiente la licenciatura para poder acceder a los cargos judiciales. Sólo podemos señalar como un cambio inevitable el establecimiento del Instituto de Especialización Judicial dependiente de la Suprema Corte y que inició sus actividades en 1978", y el propio autor sugiere: "La creciente complejidad de los conflictos jurídicos, exige una mayor preparación de los aspirantes a las funciones judiciales, y por ello es necesario, en forma paralela a las medidas que se han implementado en las ciencias de la salud, establecer un plan nacional de especialización para las diversas profesiones jurídicas, y particularmente para los que pretendan ingresar a los cargos judiciales ..." ²¹

A la exigencia y cumplimiento de los requisitos sobre preparación para ocupar un cargo en los tribunales, está muy ligado lo relativo a la retribución de quienes lo ocupen, pues lógico pensar que si son muchos los requisitos y precaria la remuneración sería muy difícil que alguien llegara a interesarse en ocupar tal cargo, salvo que, además de tener una verdadera vocación para ello, el aspirante cuente con otros ingresos o recursos económicos suficientes para una vida desahogada, o que piense, corruptamente, en obtener ingresos ilícitos con el desempeño de sus funciones. Acerca de la remuneración del juzgador, el destacado jurista español Niceto Alcalá Zamora y Castillo ha afirmado que "...una retribución adecuada ejerce favorable influjo en el mejoramiento de la judicatura, atrayendo hacia ella candidatos más precipitados y evitando que de ella deserten con mucha frecuencia los buenos magistrados . Pagar bien a los jueces no es, pues lujo superfluo, sino necesidad esencial" ²²

²¹ "La Administración de Justicia". En temas y Problemas de la Administración de Justicia en México, editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, México 1982. Pp. 155-156.

²² Citado por Fernando Flores García, "La Administración de Justicia en México", en décimo aniversario del doctorado en derecho, Universidad Nacional Autónoma de México, 1959 pág. 165.

La capacitación específica sobre las tareas que el personal habrá normalmente de realizar creemos que se refiere, fundamentalmente, a la adquisición de los conocimientos prácticos para elaborar adecuadamente los acuerdos, las soluciones de fondo o incidentales, la celebración de audiencias etc. a los aspirantes, la capacitación se les podría proporcionar previamente a su ingreso al tribunal mediante los cursos correspondientes a los que se les exigiría acudir como requisito para otorgarle el nombramiento pues de esta forma el personal estaría desde su ingreso en actitud de desempeñar adecuadamente su función. A los que ya han ingresado y que, por cualquier motivo, todavía no se encuentran suficientemente capacitados, se les podría sugerir -incluso obligar- que asistan a los cursos relativos los cuales, obviamente, tendrían que ser impartidos por los más destacados miembros o funcionarios de los tribunales laborales.

Por último, la actualización del personal de los tribunales acerca de los cambios, modificaciones o reformas a la legislación del trabajo, pensamos que es un punto indispensable para lograr una correcta aplicación de la Ley pues mediante los cursos que se destinara para tal efecto podría hacerse un estudio de los móviles que determinaron las reformas y por ende, una interpretación más adecuada que permita precisar su alcance. La unificación de criterios en la aplicación de la ley por parte de todos los tribunales podría, si no lograrse, si propiciarse con los cursos de actualización que se implantarán.

La preparación, capacitación y actualización del personal podrían llevarse a cabo por medio de un Instituto o Comisión creado (A) expreso en cada uno de los órganos, llámese Junta Federal, Junta Local o Tribunal Federal, de Conciliación y Arbitraje.

CONCLUSIONES

Primera.- Realmente la intención del legislador en la reforma procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo fue la de equilibrar la situación de las partes en el proceso, en el que a partir de esta reforma se les daría un trato desigual.

Segunda.- El principio de la suplencia de la demanda en el proceso laboral demuestra el carácter proteccionista que debe tener el derecho procesal del trabajo.

Tercera.- El principio de la suplencia, corrección o subsanación de la demanda deficiente del trabajador es uno de los medios de los que se valió el legislador para equilibrar la situación tan desigual entre las partes, ya que debido a esta desigualdad real que existe entre patrón y trabajador fue necesario otorgar ciertos privilegios procesales a este último

Cuarta.- Con el principio de la suplencia de la demanda deficiente, el legislador pretendió que el trabajador no perdiera sus derechos derivados de la relación laboral por la mera situación de que su demanda estuviera defectuosa.

Quinta.- Cuando la demanda del trabajador es incompleta, por no contener la reclamación de todas las prestaciones que se deriven de la ley de acuerdo con la narración de sus hechos, el tribunal laboral está obligado a corregir el escrito inicial directamente; y cuando la demanda es oscura, contiene el ejercicio de acciones contradictorias o presenta cualquier otra irregularidad, el tribunal sólo está obligado a señalarle los defectos al actor y prevenirle para que los subsane.

Sexta.- Para cumplir con este principio de corregir la demanda incompleta, el tribunal laboral debe adicionar a la demanda todas aquellas prestaciones que deducida de la narración de sus hechos le correspondan al trabajador.

Séptima.- El principio de corrección o suplencia de la demanda del trabajador, al igual que los de inmediatez, celeridad, concentración mayor carga probatoria para el patrón, etc., está de acuerdo con el proteccionismo que debe caracterizar al derecho procesal del trabajo.

Octava.- Los tribunales del trabajo en nuestro país son: La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas y del Distrito Federal, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Locales de Arbitraje.

Novena.- Todos los Tribunales laborales que existen en nuestro país, se encuentran obligados a corregir la demanda deficiente del trabajador con excepción de los Tribunales Locales de Arbitraje.

Décima.- A pesar del propósito del legislador al establecer el precepto que ordena la suplencia de la demanda laboral, los tribunales del trabajo generalmente no lo acatan lo que ha ocasionado la casi completa ineficacia del mismo.

Décima primera.- Creemos que los principales factores que han propiciado la ineficacia del principio de corrección de la demanda son: la falta de suficientes tribunales laborales; la imprecisión de las disposiciones que lo regulan; la falta de preparación, capacitación, especialización y actualización del personal jurídico de los tribunales; y la falta de diligencia en la elaboración del acuerdo admisorio de la demanda.

Décima segunda.- Contra la falta de observancia del principio de corrección en la demanda laboral procede el juicio de amparo directo o indirecto, atendiendo a la clase de deficiencia que el tribunal no haya subsanado.

Décima tercera.- Este principio se justifica plenamente si se considera que con él se compensa la desigualdad real que existe entre el trabajador y el patrón y se da efectividad a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador establecidos por la ley.

BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, México, Editorial Porrúa, S.A., 13a. Edición, 1997
- ALCINA, Hugo, Derecho Procesal y Comercial, México, Editorial Herrero, volumen III, 1985.
- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979.
- BECERRA BAUTISTA, José, El Proceso Civil en México, Editorial Porrúa. 15a. Edición, México, 1996.
- BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Pac, 1a. Edición, 1989.
- BUEN LOZANO, Néstor, de. Introducción al Estudio del Derecho Civil, 3a. Edición, 1998.
- BUEN LOZANO, Néstor, de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 11 y 12a. Edición, Tomo I, México, 1998.
- BUEN LOZANO, Néstor de, La Reforma del Proceso Laboral, Editorial. Porrúa, 2a. Edición, México, 1983.
- BURGOA, Ignacio, Las Garantías Individuales México, Editorial Porrúa, S.A., 30a. Edición, 1998.
- BURGOA, Ignacio, El Juicio de Amparo, Editorial Porrúa, 33a. Edición, México, 1998.
- BUSTAMANTE GARCIA, Adolfo, La Capacitación Previa al Nombramiento y Ascenso del Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En IV reunión.
- CAMPILLO SAENZ, José, Los Derechos Sociales, México, Revista de la Facultad de Derecho, Tomo I y II Enero-Junio, 1951.
- CASTILLO DEL VALLE, Alberto, del Ley de Amparo, comentada, México, Editorial Duero.
- CUEVA Mario, de la, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, México, Editorial Porrúa, S.A., 16a. Edición, 1998.
- CUEVA, Mario, de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, Editorial Porrúa, 2a. Edición; México, 1982.
- FLORES GARCIA, Fernando, La Administración de Justicia en México, en décimo aniversario el doctorado en derecho, Universidad Nacional Autónoma de México, 1959.
- CHIOVENDA CARDENAS, . Principios de Derecho Procesal Civil, México, 1980, T.I.

DAVALOS, José, El artículo 123 debe Proteger a los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados y de los Municipios, en Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva, Universidad Nacional Autónoma de México, 4a. Edición actualizada, México, 1992.

GUASP, Jaime, Derecho Procesal Civil, 2a. reimpresión de la 3a. Edición 1968 T.I. Introducción y parte general.

GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo; México, Editorial Porrúa, S.A., 20a. Edición, 1998.

HERNANDEZ, Octavio A., Curso de Amparo, Editorial Porrúa, 2a. Edición, México, 1983.

ITALO MORALES, Hugo y TENA SUCK Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Trillas, 1986

JARA, Heriberto, Prólogo a la obra del Maestro Alberto Trueba Urbina El Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa, México, 1978.

MARQUET GUERRERO, Porfirio, Integración y Funciones de los Tribunales del Trabajo, en Revista Mexicana del Trabajo, 8a. época, tomo I, julio-septiembre 1977, pub. por la S.T.P.S., México.

MATEOS, Agustín M., Compendio de Etimologías Grecolatinas del Español, Editorial Esfinge 14a. Edición, México 1988.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio, El Derecho Social; México, Editorial Porrúa, S.A., 1977.

PALLARES, Eduardo, Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, 13a. Edición, México 1989.

PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo México, Editorial Textos Universitarios, 1977.

PRECIADO HERNANDEZ, Rafael, Lecciones de Filosofía del Derecho, Editorial Jus, 20a. Edición 1989.

ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo. México Cárdenas Editor y Distribuidor. Primera Reimpresión 1991.

TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo México, Editorial Trillas 1a. Edición 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo México, Editorial Porrúa, S.A. 16a. Edición 1995.

LEGISLACION

Código Civil para el Distrito Federal, México, Editorial Pac, 1994.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Editorial Porrúa, 126a. Edición, 1998.

Ley Federal de Trabajo; México Editorial Porrúa, 80a. Edición, 1998.

Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980. Editorial Porrúa, S.A., México, 53a. Edición, 1985.

Ley Federal de Trabajo, 1994, Editorial Pac, pág. 136 y Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, Secretaría de la Contraloría General de la Federación.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, México, Editorial Pac, 1994.

OTRAS FUENTES

Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo, Edición Especial de Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, 1980.

Estudios de Derecho Procesal Civil, Tomo I, Editorial Ediar S.A., Buenos Aires, Argentina, 1946.

Exposición de Motivos de Iniciativa de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, Reseña Laboral, Publicación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2a. Epoca, Volumen Cuatro, No. 1, Ene-Feb-1980.

Instituciones de Derecho Procesal Civil según el Nuevo Código, Edición. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1943.

Jurisprudencia Laboral 1917-1990, Suprema Corte de Justicia de la Nación Editora del Abogado. Tomo I 1991.

La Administración de Justicia, en Temas y Problemas de la Administración de Justicia en México, editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1982.

Las Reformas al Procedimiento del Trabajo, en Anuario Jurídico XI 1984, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México.

La Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, 2a. Edición, México, 1983, pp. 27-29

35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, 2a. Edición, México, 1982.

Manual del Derecho del Trabajo Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. Edición 1982.

PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, México, Editorial Porrúa, S.A. 24a. Edición 1998.

PRATT FAILCHILLO, Henry, Diccionario de Sociología; México Fondo de Cultura Económica, 80a. Reimpresión, 1998.

Procesos de Derecho Obrero, Imp. Didot, 1a. Edición, México.

Procedimiento del Trabajo, Editorial Temis, 1a. Edición, Bogotá, Colombia, 1965.

Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979, Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1980.

TAPIA ORTEGA, Ana Rosa y RAMOS Eusebio, Ley Federal del Trabajo Comentada, México, Editorial. Sista, 1989.

"Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, 1a. Edición, México, 1965.