

562  
20

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD  
SOCIAL

**EL AMPARO POR DEFICIENCIAS EN LA  
DEMANDA LABORAL**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**FRANCISCO WONG LAM**



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

NOVIEMBRE, 1999

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

027 7433



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD  
SOCIAL**

**EL AMPARO POR DEFICIENCIAS EN LA DEMANDA  
LABORAL**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**FRANCISCO WONG LAM**

**MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA**

**NOVIEMBRE, 1998**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MILITARIO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL.

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
P R E S E N T E .

Muy Distinguido Señor Director:

El compañero FRANCISCO WONG LAM, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "EL AMPARO POR DEFICIENCIAS EN LA DEMANDA LABORAL", bajo la dirección del LIC. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La LIC. LILIA GARCIA MORALES, en oficio de fecha 14 de Enero del 2000, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo en los artículos 18, 19, 20, 26 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes Profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del compañero de referencia.

A T E N T A M E N T E .  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Cd. Universitaria, D.F. 24 de Enero del 2000.

Lic. Guillermo Hori Robaina  
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

A DIOS Y A LA VIDA.

Por darme la voluntad, oportunidad,  
y paciencia de estudiar y superarme.

A MI MADRE.

Por creer en mi en todo momento,  
y apoyarme en forma incondicional.

A MI FAMILIA.

Por ellos, que son la razón de mi existencia,  
y de mi superación diaria.

A MIS MAESTROS Y AMIGOS.

Por todos los conocimientos que me  
aportaron incondicionalmente para  
la realización del presente trabajo, en  
especial al Dr. José Manuel Vargas  
Menchaca.

## EL AMPARO POR DEFICIENCIAS EN LA DEMANDA LABORAL.

Introducción.	I
---------------	---

### CAPITULO PRIMERO.

#### CONCEPTOS GENERALES.

1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	1
A. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	5
B. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.	6
2. La suplencia de la queja.	7
A. Concepto.	8
B. Diferentes supuestos de la suplencia.	11
a. Completar prestaciones.	12
b. Corrección a cargo del trabajador.	12
c. Subsanan la demanda en la etapa de demanda y excepciones.	13
d. En la caducidad.	14
3. Conceptos de procedimiento y proceso, y sus diferencias	15
4. La demanda.	20
A. Concepto.	20
B. Partes que la integran.	24
5. El juicio de amparo.	26
A. Amparo directo.	35
B. Amparo indirecto.	37
C. Amparo directo en materia laboral.	40

### CAPITULO SEGUNDO

#### ANTECEDENTES DE LA SUPLENCIA DE LAS DEFICIENCIAS DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL.

1. El surgimiento de las autoridades de trabajo en México.	42
2. Los principios fundamentales del derecho laboral.	60
3. La evolución de la suplencia de la queja deficiente.	66
A. La suplencia en materia agraria.	66

B. La suplencia en materia laboral.	75
4. La significación jurídico social de la institución.	77

### CAPITULO TERCERO

#### MARCO JURIDICO DE LA SUPLENCIA DE LAS DEFICIENCIAS DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL.

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	81
2. Ley Federal del Trabajo.	83
3. Ley de Amparo.	90
4. Tesis y jurisprudencias.	92

### CAPITULO CUARTO

#### LA PROCEDENCIA DEL AMPARO LABORAL EN EL CASO DE QUE LA JUNTA NO PREVENGA AL ACTOR SOBRE LAS DEFICIENCIAS DE SU DEMANDA.

1. Casos en que procede la Junta a suplir las deficiencias de la queja.	102
2. Los vicios que en la práctica se observan respecto de la suplencia de la queja.	106
3. Etapa del procedimiento en que la Junta laboral debe de suplir las deficiencias de la demanda.	114
4. La procedencia del amparo laboral, si la Junta no suple las deficiencias de la demanda.	120
Conclusiones.	125
Bibliografía.	127

## INTRODUCCION

El presente trabajo tiene dos finalidades, la primera, es presentar la praxis jurídica de los abogados postulantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, analizando los efectos de la suplencia de las deficiencias de la demanda del trabajador, si el escrito inicial de la demanda presenta alguna irregularidad, antes de iniciar el procedimiento; la segunda es obtener el título de licenciado en derecho.

En la práctica es difícil de unificar los criterios de las Juntas, toda vez, que existen diversas opiniones; ya que es complicado determinar cuál es el punto inicial del procedimiento, para algunas autoridades el procedimiento principia con la simple presentación del escrito de demanda ante oficialías de partes, para otras comienza el procedimiento cuando se celebra la audiencia de conciliación y arbitraje y para otras la audiencia de demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas, por lo que procederemos a un estudio y análisis.

Analizaremos los supuestos en los que procede el amparo laboral, cuando la autoridad responsable no supe las deficiencias de la queja dentro de la etapa procesal que marca nuestra legislación.

En el capítulo primero estudiaremos la naturaleza jurídica, la organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; concentrándonos en el concepto de suplencia de la queja, en la cual

explicaremos en qué supuestos se aplica dicha suplencia; analizaremos las partes que conforman una demanda, sus diferentes acepciones, y específicamente en la materia laboral.

Abordaremos el juicio de amparo, sus principios fundamentales, así como las diversas clases de improcedencias, continuando con el amparo directo en materia laboral en una forma específica.

En el capítulo segundo estudiaremos el surgimiento de las autoridades de trabajo, además analizar los que aún operan actualmente, toda vez que dichas autoridades son las encargadas de administrar y coadyuvar con la aplicación de la legislación laboral.

Además abordaremos el tema de los principios generales del derecho laboral, que son aplicados cuando en las disposiciones legales existan lagunas o cuando no tenga una aplicación directa a algún problema.

Analizaremos la evolución de la suplencia de la queja deficiente hasta llegar a la materia laboral, su aplicación y su importancia en incorporarlo a la legislación laboral, además haremos un estudio minucioso de la significación jurídico social de dicha institución.

En el capítulo tercero estudiaremos el marco jurídico de la suplencia de las deficiencias de la queja en materia laboral, fundamentado en nuestra Carta Magna, además exponemos lo esencial del procedimiento que la Ley Federal del Trabajo establece para aplicar dicha suplencia de la queja.

Abordaremos el fundamento y aplicación que tiene la ley de amparo para llevar a cabo la suplencia de la queja, que consiste primordialmente hasta donde debe de llegar dicha suplencia de la queja en favor de los trabajadores. Comentaremos algunas tesis y jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, analizando la aplicación correcta de la suplencia de la queja.

En el capítulo cuarto, exponemos en forma práctica cuáles son los casos en que procede la Junta de Conciliación y Arbitraje a suplir las deficiencias de la queja, así como los vicios que existen para la correcta aplicación de dicha suplencia.

Además explicaremos la procedencia del amparo laboral, si la junta no sule las deficiencias de la demanda, comentando algunos casos en donde claramente se observa cuando la junta omite aplicar dicha suplencia en favor de los trabajadores.

## CAPITULO PRIMERO

### CONCEPTOS GENERALES.

#### 1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las juntas de conciliación y arbitraje son autoridades jurisdiccionales de integración tripartita, (representantes de trabajadores, patrones y de gobierno), en la cual su función principal es disminuir los conflictos que existen en las relaciones de trabajo.

El significado de conciliación según el diccionario de la real academia española, es "acción y efectos de conciliar", conciliar significa, "componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí, conformar dos o mas proposiciones o doctrinas al parecer contrarias".<sup>1</sup> el término de arbitraje significa "acción o facultad de arbitrar. //procedimiento para resolver pacíficamente conflictos internacionales sometiéndolos al fallo de una tercera potencia de una persona individual o de una comisión arbitral.// facultad que se deja a los jueces para la apreciación circunstancial a que la ley no alcanza".<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Diccionario de la Lengua Española, decimonovena edición. Real Academia Española. España. 1970. Pág. 336.

<sup>2</sup> Ibidem. pág. 111.

El significado de conciliación y arbitraje, según, el diccionario jurídico, toma un concepto de la Organización Internacional del Trabajo, lo define de la siguiente manera, “ en la conciliación estamos en presencia de una solución voluntaria con elementos inducidos por un tercero (conciliador), quien ha de atenerse a la opinión de las partes para toda convención posible, aunque él formule o proponga los términos del arreglo; y arbitraje es donde se persigue que ese tercero resuelva, con fuerza vinculante, a través de un laudo (realmente una sentencia), el conflicto sometido a su consideración y juicio”.<sup>3</sup>

Por tanto, en la materia laboral al retomar los conceptos anteriores y al aplicarlos al juicio laboral hace que este tenga sus propias características, en primer lugar está su denominación; que es conciliación y arbitraje, en la cual la conciliación se puede llevar a cabo en cualquier etapa del procedimiento, hasta antes de dictar la sentencia; el arbitraje significa que es el sometimiento de algún conflicto a una persona ajena a dicho problema y se sujetan a la opinión y resolución de este tercero que actúa como un juez para dirimir la controversia que existe entre particulares.

En el juicio laboral existen dos etapas, una de conciliación y otra de arbitraje; como indicábamos la de conciliación, es que la propia junta le conceda un momento procesal a las partes para que lleguen a un convenio entre ellos y no se tenga que iniciar el juicio laboral, que sería la parte del arbitraje, en consecuencia, dicho arbitraje como lo explicábamos anteriormente es llevado por parte de las autoridades del trabajo, pero que

---

<sup>3</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa. México. 1990. pág. 1875

sus resoluciones serán tomadas por un consejo tripartita que son: representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

En la actualidad existen juntas laborales en donde exclusivamente conocen la etapa de conciliación que es la avenencia de las partes para solucionar algún problema entre ellos, en la cual se denominan juntas de conciliación y, por otra parte, existen la denominadas juntas de conciliación y arbitraje, que lleva a cabo una etapa de conciliación y tienen la facultad de conocer la parte jurisdiccional, para dirimir la controversia.

Cabe hacer mención que dichas juntas de conciliación actualmente están en desuso, porque las juntas de conciliación y arbitraje tramitan ambos procedimientos, además es mas práctico poder llevar a cabo ambas etapas del juicio laboral en un solo tribunal y no tener que realizar la conciliación ante una autoridad y la otra parte jurisdiccional ante otra junta diferente.

Además existe la prohibición para las juntas de conciliación operar dentro de la demarcación territorial en donde funciona una junta de conciliación y arbitraje.

Por lo tanto, podemos precisar que las juntas de conciliación y arbitraje son "órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronales, que, bajo la rectoría del representante gubernamental, constituyen la magistratura del trabajo".<sup>4</sup> que tienen encomendada la

---

<sup>4</sup> Ibidem. pág. 1876.

solución de los conflictos que se presentan en las relaciones de trabajo reguladas en el apartado A del artículo 123 Constitucional.

Además de la anterior aseveración las juntas de conciliación y arbitraje se dividen en juntas federales de conciliación y arbitraje y en juntas locales de conciliación y arbitraje; según el diccionario jurídico señala "que por razones didácticas o expositivas, determinan que las juntas federales de conciliación y arbitraje es una junta matriz, de la que dependen las llamadas Juntas especiales de conciliación y arbitraje establecidas fuera de la capital de la República y dentro de ella, conforme a la distribución de ramas de la industria, materias y jurisdicción territorial que se les asigne por el secretario de Trabajo y Previsión Social. Asimismo, en cada capital de entidad federativa, existe una Junta local que las denominan central de conciliación y arbitraje de la cual dependen Juntas especiales que desempeñan tanto las funciones conciliatorias como las de arbitraje, en los renglones industriales, materias y territorio asignados por el gobernador del Estado o del Distrito Federal".<sup>5</sup>

Su reglamentación se encuentra establecida en los artículos 527 y del 591 al 647 de la Ley Federal del Trabajo, su diferencia únicamente se reduce a la competencia para conocer de una controversia.

Las juntas tanto federales como locales de conciliación y arbitraje se dividen en permanentes y accidentales, actualmente ya casi están en extinción estas últimas, ya que son formadas únicamente cuando en alguna

---

<sup>5</sup> Idem.

región de las entidades federativas normalmente no tienen un alto índice de controversia de las relaciones laborales y cuando se presenta algún problema, es cuando se conforman o se integran como junta de conciliación y arbitraje; en cambio las permanentes son las que comúnmente se conocen, ya que siempre están debidamente integradas por los representantes de los trabajadores, patrones y de gobierno, por que frecuentemente existen problemas en esa demarcación territorial.

#### **A. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Las juntas federales de conciliación y arbitraje tienen jurisdicción en el Distrito Federal y en las entidades federativas, cada una tiene delimitada su competencia territorial.

Las juntas federales radicadas en el Distrito Federal tiene además asignada una o varias materias de las consideradas competencia federal y pueden conocer conflictos individuales y colectivos que hayan sido originados en cualquier parte del país, o sea que si existen controversias en determinadas materias o dado el caso de emplazamiento a huelga alguna empresa del Estado, por su importancia para la sociedad, como lo señala el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, éstas solamente se ventilarán ante una junta especial federal de conciliación y arbitraje, que están sitas en el Distrito Federal.

Ya que es aquí en donde se encuentra la residencia de los poderes de la Unión, para poder dar trámite y solución a algún movimiento obrero

laboral que pueda afectar directamente los intereses socioeconómicos de la Nación.

“La junta federal de conciliación y arbitraje funciona en pleno o en juntas especiales, el pleno es un órgano colegiado que se integra con el presidente de la junta, y con la totalidad de los representantes de trabajadores y patrones ante las juntas especiales, las juntas especiales tienen asignada una o varias materias de las consideradas de competencia federal, aquí en los del Distrito Federal están divididas las juntas por materias, en cambio las juntas especiales federales de conciliación y arbitraje foráneas, conocen indistintamente de todas las ramas y actividades de la competencia federal, en la demarcación territorial que se les asigna pero únicamente conflictos individuales”.<sup>6</sup>

#### **B. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.**

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en lo general siguen las mismas reglas que las juntas federales de conciliación y arbitraje, en cuanto a su integración y funcionamiento, ya que funcionan o actúan en pleno y a través de juntas especiales, como lo mencionábamos anteriormente que su diferencia estriba únicamente en la competencia, ya que estas juntas solamente conocen asuntos que no estén relacionados con los de la competencia federal; que son los del artículo 123 de la Constitución, apartado A fracción XXXI.

---

<sup>6</sup> Ibidem. pág. 221.

Podemos afirmar que por la naturaleza de sus funciones, las juntas de conciliación y arbitraje forman parte del Poder Judicial de la Federación aun cuando no estén fundamentada en ninguna ley.

Esto lo deducimos porque las juntas de conciliación y arbitraje son tribunales que ayudan a dirimir controversias y solucionan problemas con base en un procedimiento legal establecido en la Ley Federal del Trabajo y además sus resoluciones tienen fuerza legal para hacerla cumplir a quien se haya sometido a su jurisdicción, cabe hacer mención que cuando las partes se someten a un juicio laboral ya no podrán excluirse de la jurisdicción de dicha junta, o sea no deja otra alternativa que sujetarse a dicho juicio laboral, ya que tienen el carácter de obligatorios.

En la actualidad no se consideran que forman parte del Poder Judicial, aunque tengan las mismas atribuciones que los demás tribunales y sus resoluciones puedan ser materia de inconformidad, ser recurridos al juicio del amparo y dicha resolución tomada por la autoridad superior deba ser acatada por los presidentes de las juntas; por la sencilla razón de que no está regulado en ninguna ley.

## **2. La Suplencia de la Queja.**

La suplencia de la queja es una institución que se aplica en varias ramas del derecho, como son la materia penal, laboral, administrativa, familiar y agraria.

## A. Concepto.

El concepto de suplencia de la queja en el diccionario de la real academia española significa, "Acción y efecto de suplir una persona a otra y también el tiempo que dura esta acción." y suplir significa "cumplir o integrar lo que falta en una cosa, o remediar la carencia de ella. Ponerse en lugar de alguien para hacer sus veces. disimular el defecto de otro. Dar por supuesto y explícito lo que solo se contiene implícitamente la oración o frase".<sup>7</sup>

El diccionario jurídico define la suplencia de la queja como "el conjunto de atribuciones que se confieren al juez del amparo para corregir los errores o deficiencias en que incurran los reclamantes que, por su debilidad económica y cultural, carecen de un debido asesoramiento, y que puede extenderse, como ocurre en el proceso social agrario, a los diversos actos procesales de la parte débil incluyendo el ofrecimiento y desahogo de los medios de prueba... En los tres supuestos mencionados es decir en materia penal, laboral y agrario".<sup>8</sup>

De las anteriores definiciones resumimos, que suplir significa integrar lo que falta en una cosa o mas bien remediar la carencia de ella; por tanto, la suplencia de la queja o de la demanda, se aplica cuando la demanda tenga un error, le falte algún elemento o requisito, y es obligación de la autoridad competente subsanar las carencias o deficiencias de la demanda.

---

<sup>7</sup> Diccionario de la Lengua Española. op. cit. pág. 1230.

<sup>8</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. op. cit. pág. 3017.

Para Cipriano Gómez Lara "la suplencia de la queja entraña la posibilidad del juez o tribunal de traer al proceso los razonamientos o las argumentaciones no aducidas por una parte torpe o débil".<sup>9</sup>

Esta definición doctrinal de la suplencia de la queja o de la demanda se puede entender o confundir que el juzgador pueda introducir nuevos elementos aducidas por una parte débil, tal pareciera que se contradice con algunos principios procesales que el juez no debe ser parte del juicio, es por eso que dicha institución debe ser aplicada al derecho con mucha entereza; la interpretación correcta de la definición anterior es que puede traer al proceso argumentaciones diversas siempre y cuando dichas argumentaciones sean deducidas de los hechos que narra la parte débil, ya que si nunca son mencionadas o que puedan ser deducidas de alguna manera, el juez estaría siendo imparcial en el juicio.

Haciendo un análisis a lo que define el diccionario de la Real Academia con el jurídico y con la doctrina, se observa que existe cierta contradicción y se da una diferente aplicación por parte del diccionario jurídico y de la doctrina de dicha palabra suplencia, en la definición del diccionario de la Real Academia habla de integrar o remediar la carencia de alguna cosa, pero lo completa con la última frase de que se debe dar por supuesto y explícito lo que sólo se contiene implícitamente en la oración; esto es, que debe de deducirse de dicha oración y no traer argumentaciones no aducidas por una parte, ya que es muy diferente

---

<sup>9</sup> GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. octava edición. Harla. México. 1992. pág. 79.

aseverar algo que no dijo, que integrar o remediar una cosa y suponer o deducir implícitamente algo contenido en alguna oración o en algún hecho.

Por último, dice el autor antes citado, habla de parte débil o torpe, aquí cabe hacer mención que existe ambigüedad por dicho término ya que determina parte débil o torpe, en un juicio cualquiera de las partes puede ser torpe o débil, en cambio debería de objetivizar a que parte la autoridad debe de suplir algún error o deficiencia en la demanda y en que casos específicamente.

Podemos seguir analizando el concepto de la suplencia, pero, ahora abocándolo en una forma más específica, que es llevarlo a la materia laboral, como lo mencionamos anteriormente la suplencia existe en otras materias como son: agrario, administrativo, penal, o familiar; en este caso José Davalos Morales comenta que "La suplencia de la queja es la obligación de la junta de auxiliar legalmente al trabajador para que haga correcto ejercicio de sus acciones, siempre con base en los hechos planteados en el escrito de demanda".<sup>10</sup>

De la anterior definición podemos observar que abarca ampliamente varios conceptos muy importantes, como es la obligatoriedad, ya que es obligatorio cuando está consagrado en la ley, más aun cuando es señalado por nuestra Carta Magna, que es donde está fundamentado la obligación de las juntas de auxiliar, o mas bien dicho, de suplir al trabajador legalmente.

---

<sup>10</sup> DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Porrúa. México. 1992. pág. 226.

Este término tiene su razón de ser ya que si la junta lo auxilia de una forma que no está expresamente determinada por la ley sería nulo, por eso es que debe ser dentro del contexto legal.

Aquí señala el caso específico de la materia laboral que existirá dicha suplencia únicamente en favor del trabajador, o sea la parte débil del procedimiento, además delimita la función que puede hacer la autoridad competente o sea la junta de conciliación y arbitraje, que es el correcto ejercicio de sus acciones; pero siempre con base en los hechos planteados en el escrito de demanda, esto es muy importante que sea con base en los hechos planteados en el escrito de la demanda de lo contrario como afirmábamos anteriormente que se atacaría al principio procesal que el juez no puede ser parte del juicio.

#### **B. Diferentes supuestos de la Suplencia.**

En la materia laboral se determina en qué casos la autoridad competente debe de suplir las deficiencias de la demanda que son los siguientes cuatros supuestos : "a.- Completar prestaciones. b.- Corrección a cargo del trabajador. c.- Subsanan la demanda en la etapa de demanda y excepciones. d.- En la caducidad".<sup>11</sup> que mas adelante explicaremos como opera cada uno de estos supuestos.

---

<sup>11</sup> DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. segunda edición . Porrúa. México. 1991. pág. 101.

**a. Completar Prestaciones.**

Esta primera manifestación de la suplencia consiste en que cuando la Junta de conciliación y arbitraje admita la demanda de un trabajador y esta no contenga todas las prestaciones que señala la Ley Federal del Trabajo, pero siempre y cuando en los hechos narrados por el trabajador se puedan deducir que le faltaron algunas prestaciones, entonces la Junta deberá de suplir dicha deficiencia y subsanar o completar las prestaciones conforme a los hechos narrados por el trabajador en el acuerdo en donde se señale el día y la hora para la celebración de la primera audiencia que es la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Ahora bien, esto no quiere decir que la autoridad competente haya actuado como parte del juicio, ya que únicamente puede completar prestaciones que en los hechos de la demanda del trabajador se deducían y faltaban, pero no está introduciendo nuevos elementos a dicha demanda, o sea que no inventó más hechos, para señalar otras prestaciones que no existían.

**b. Corrección a cargo del Trabajador.**

La corrección a cargo del trabajador surge cuando la junta admite la demanda inicial y esta se da cuenta de que dicho escrito tiene alguna irregularidad, o que existan acciones diferentes y contradictorias en sus hechos.

La autoridad competente tendrá la obligación de señalar al trabajador que existe tal defecto en su ocursio, de esta manera prevenir que lo corrija dentro de un término de tres días.

En este caso la junta no está facultada para corregir la demanda, sino únicamente está obligado a señalar los defectos y decirle cuáles son, ya que si el trabajador no subsana dichos errores se emplazará a la parte demandada como está el escrito inicial de demanda.

El trabajador, en este caso, tendrá la oportunidad de corregirlo o cambiarlo en la etapa de demanda y excepciones; toda vez que la junta de la misma manera en la audiencia correspondiente deberá de hacerle notar dicha irregularidad de la demanda, que será el tercer supuesto que abarca la suplencia de las deficiencias de la demanda laboral.

### **c. Subsana la demanda, en la etapa de demanda y excepciones.**

Este tercer supuesto consiste principalmente, en la última etapa del procedimiento del juicio laboral donde el trabajador puede subsanar todos los errores en que haya incurrido desde la presentación del escrito inicial hasta ese momento, pero la junta deberá de prevenir al trabajador para que los realice, toda vez que si no es la intención del trabajador en realizar dichos cambios, este lo tendrá que ratificar para continuar así con la secuela procesal correspondiente.

Cabe hacer mención que la ley es omisa en señalar si la junta tiene la obligación de prevenir al trabajador sobre las irregularidades que

presenta la demanda, en forma escrita, ó en forma verbal en la audiencia, ya que si fuera únicamente en forma verbal, no existiría seguridad jurídica de que la autoridad competente realizará dicha suplencia.

Toda vez que no existe alguna constancia legal en el expediente, para comprobar en el juicio de amparo de que la junta haya omitido realizar dicha función de proteger los intereses del trabajador orientándolo sobre las irregularidades que existe en su demanda, y en esa tesitura poder llevar a cabo el juicio laboral, y cumplir con lo establecido en los ordenamientos legales conducentes.

#### **d. En la caducidad.**

La presente manifestación tiene la finalidad, de que una vez iniciado el juicio laboral, no se presente la caducidad de la acción ejercitada por el trabajador.

Para poder continuar explicando el presente supuesto de la suplencia es importante definir qué se entiende por caducidad, y doctrinalmente lo definen "como la pérdida de un derecho por la inercia o falta de interés de la parte en un procedimiento laboral";<sup>12</sup> significa que cuando ya iniciado un procedimiento laboral, una de las partes no promueve durante el término de seis meses, se tendrá por desistida automáticamente de la acción intentada en el juicio, pero además se necesita que dicha promoción sea necesaria

---

<sup>12</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México 1992. pág. 515.

para continuar con el trámite de un juicio como lo señala el artículo 773 de la Ley Federal de Trabajo.

Esta manifestación de la suplencia consiste básicamente de que al transcurrir tres meses la autoridad competente se encargará de notificarle a la parte del trabajador de que promueva en el juicio y hacerle el apercibimiento que de no hacer ninguna promoción para continuar con el procedimiento, operará la caducidad en su contra y se tendrá por desistida de la acción intentada en el juicio laboral.

El supuesto anterior funciona igual si la Procuraduría de la Defensa del Trabajo llevara el asunto al trabajador, se les hace llegar dicha notificación para que ejerciten la maquinaria procesal y evitar que opere la caducidad en contra del trabajador.

### **3. Conceptos de procedimiento, proceso, y sus Diferencias.**

Los términos de procedimiento y proceso normalmente suele confundirse con facilidad, ya que muchas veces se emplean de forma indistinta como si fueran sinónimos, toda vez que en la práctica no le dan una connotación debida, ya que incluso varios maestros y autores no distinguen dichas palabras.

Podemos adelantar que una diferencia que existe entre ambos términos es que todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, pero no todo procedimiento es un proceso.

Para distinguir dichos conceptos iniciaremos con el término de procedimiento que significa "acción de proceder, método de ejecutar algunas cosas actuación por trámites judiciales o administrativos" en la cual debemos de conocer de igual manera el término de proceder que significa "continuar en la ejecución de algunas cosas que piden tracto sucesivo, en realidad o figuradamente algunas personas o cosas una tras otras guardando cierto orden".<sup>13</sup>

Procedimiento lo debemos entender como una coordinación de actos, que se puede aplicar a cualquier campo de estudio, además lo podemos equiparar como el método a seguir para la consecución de un fin, en otras palabras, son los pasos o la forma de proceder para cumplir con algún fin determinado.

En esa tesitura si aplicamos dicho término a la materia laboral lo podemos definir como el método a seguir según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo específicamente en la parte procesal.

Por otra parte, el término proceso se define como "acción de ir hacia adelante, transcurso del tiempo, conjunto de las fases sucesivos de un fenómeno".<sup>14</sup>

En el diccionario jurídico proceso lo define "como el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de

---

<sup>13</sup> Diccionario de la Lengua Española, op cit, pág. 1068.

<sup>14</sup> Idem.

resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo".<sup>15</sup>

En los conceptos anteriores, podemos observar que el término de proceso, lo definen como un conjunto de etapas para la realización de algún acto, en este caso al aplicarlo a la materia de Derecho, sería la aplicación de las normas jurídicas.

Doctrinalmente por proceso se entiende "un conjunto complejo de actos del Estado como soberano de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo".<sup>16</sup>

En ese orden de ideas la palabra proceso debemos relacionarlo dentro del mundo jurisdiccional, por tanto, proceso es un conjunto de procedimientos en los cuales se enfocan hacia un acto final de aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para dirimirlo o resolverlo.

Los sujetos que intervienen generalmente son: el juez, las partes del juicio que es el actor, demandado, tercero interesado, peritos, testigos y el ministerio público.

---

<sup>15</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. UNAM. Diccionario jurídico Mexicano. op, cit. pág. 1034.

<sup>16</sup> GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. op. cit. pág. 132.

Además cabe hacer mención que el estudio del proceso es muy extenso, sólo analizaremos lo más importante; dentro del proceso se divide en dos grandes etapas, la instrucción y el juicio, dichas etapas se aplican a cualquier materia ya sea laboral, penal, administrativa, civil ó agrario.

La etapa de la instrucción se subdivide en tres momentos que es la postulatoria, la probatoria y la preconclusiva.

La postulatoria es aquella en donde las partes en el proceso plantean sus pretensiones y defensas, donde se relatan los hechos y explican sus motivos o sus intereses, o sea le dan una visión general al juzgador de porque están recurriendo a dicha instancia; por lo general esta etapa termina cuando ha quedado determinada la litis y por la cual habrá de probarse, alegarse y así llegar a una sentencia.

Posteriormente viene la etapa probatoria que todos conocemos, que dentro de un juicio siempre debe de existir un plazo para presentar las pruebas, así poder convencer o acreditar las pretensiones hechas valer en la etapa anterior; dentro de la etapa probatoria existen varios momentos, el ofrecimiento de la prueba, admisión por la autoridad competente, preparación de la prueba y finalmente su desahogo.

La etapa preconclusiva es aquella en donde las partes formulan sus alegatos, o sea es hacer valer los razonamientos lógicos jurídicos sobre las dos etapas anteriores y tratar de convencer al juzgador de que con las pruebas aportadas se probó la acción intentada o en caso del demandado

de haber acreditado sus excepciones o defensas hechas valer en la etapa postulatoria.

Ahora bien, la etapa del juicio es aquella en la cual el juzgador o la autoridad que conoció del proceso emite una resolución que pone fin al conflicto con una sentencia o resolución, mediante un razonamiento lógico jurídico de las pruebas aportadas dentro del proceso.

Como señalábamos al principio la diferencia que existe fundamentalmente entre ambos términos de proceso y procedimiento es que proceso lo podemos entender como el género y el procedimiento la especie, es decir, dentro del proceso laboral se encuentran señalados y diferenciados los distintos procedimientos o condiciones legales existentes, el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades de trabajo, son los que dirimen las controversias que existen entre trabajador y patrón, así en un momento determinado hacer valer la Ley Federal del Trabajo.

El derecho procesal del trabajo es un conjunto de procedimientos a seguir para hacer funcionar los órganos jurisdiccionales del trabajo y así ejercitar una acción y, por otra parte, el procedimiento laboral son los trámites establecidos por la Ley Federal del Trabajo para dirimir las controversias entre las partes de un juicio laboral.

#### **4. La demanda.**

La demanda es aquella en la cual la persona que se siente agraviada o que puede ejercer alguna acción ante el órgano jurisdiccional, o sea la demanda es la manifestación para que se inicie el proceso, esto es, funciona siempre y cuando sea presentado ante los órganos jurisdiccionales o ante la autoridad competente, ya que de lo contrario al elaborar la demanda no significa que se tenga un efecto jurídico, si no es presentado ante la institución correspondiente, toda vez que entra al mundo jurídico cuando dicha autoridad tiene conocimiento del mismo.

##### **A. Concepto.**

La demanda según el diccionario de la Real Academia Española señala que es "súplica, petición, solicitud, petición que un litigante sustenta en el juicio; escrito en que se ejercitan en juicio una o varias acciones civiles o se desenvuelve un recurso contencioso administrativo".<sup>17</sup>

Este concepto no es una explicación completa de lo que puede significar la demanda, ya que analizando el significado de demanda literalmente, es una petición que realiza un litigante en el juicio, pero aquí cabe hacer mención que no toda petición de un litigante sea una demanda, toda vez que existen peticiones que no reúnen todos los requisitos de la demanda y únicamente sea solicitar algo al Juez en el juicio.

---

<sup>17</sup> Diccionario de la Lengua Española. op cit. pag. 430.

El diccionario jurídico define demanda como "i.- proviene del latín *demandare*, de *y* *mando*, que tenía un significado distinto al actual: confiar, poner a buen seguro, remitir, ii.-Es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión expresando la causa o causas en que intente fundarse, ante el órgano jurisdiccional, y con el cual inicia un proceso y solicita una sentencia favorable a su pretensión".<sup>18</sup>

De las anteriores definiciones podemos señalar que el concepto de demanda es el acto fundamental con el que una persona llamada parte actora inicia el ejercicio de la acción y plantea concretamente su pretensión ante el juzgador, dentro de un juicio.

Conviene definir más ampliamente el concepto de juicio, ya que juicio tiene varias acepciones, una podría ser la virtud que tiene el hombre que puede distinguir el bien del mal, lo bueno de lo malo, o el concepto que explicábamos anteriormente que dentro del proceso existen dos etapas: la instrucción y el juicio que se explicaron con antelación.

Por otra parte, debemos entender que juicio es en donde existe una controversia que se sigue ante el juez dentro de un proceso jurídico para ejercitar una acción sobre las obligaciones o derechos que varias partes contrarias litigan entre sí y solicitan que el juzgador dicte una sentencia.

---

<sup>18</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. op. cit. pág. 889

Además el concepto de demanda como lo indica en el diccionario de la Real Academia que es un escrito en que se ejercita una o varias acciones dentro del juicio, en la cual no siempre se necesita un escrito para ejercer una acción, ya que comparado a la definición del diccionario jurídico esta última nunca hace mención de que sea por escrito, sino solamente menciona que es un acto procesal para solicitar una sentencia favorable a su pretensión; esto nos indica que existen demandas que no necesitan forzosamente ser en forma escrita sino que pueden ser orales, que sean por comparecencia como en materia penal, familiar, civil ó agraria.

Cipriano Gómez Lara define a la demanda "como el primer acto de ejercicio de la acción, mediante el cual el pretensor acude ante los tribunales persiguiendo que se satisfaga su pretensión".<sup>19</sup> como señalábamos aquí doctrinalmente no expresa que sea un escrito, sino lo indica como un acto, toda vez que la demanda es una petición a un órgano jurisdiccional y dicha petición puede ser oral o por escrito, según las formalidades que exija cada materia o cada tribunal para poder ejercer la acción intentada.

Es muy importante mencionar que como es el primer acto que se promueve, es de vital importancia que dicha demanda esté fundada en la ley, para que posteriormente en el procedimiento no existan obstáculos para demostrar o comprobar que quien promueve tiene el derecho de exigir tales prestaciones, toda vez que si no se realiza adecuadamente una demanda, si no existe un buen planteamiento del problema existirá el riesgo de perder

---

<sup>19</sup> GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. quinta edición. Harla. México. 1991. pag. 39.

el asunto, por eso es que siempre se recomienda que la demanda sea lo más conciso, preciso, y que exista claridad de las ideas que mencionan en la demanda y para eso tener una excelente redacción para no confundir al juzgador sobre los hechos en que versan la demanda inicial y así poder comprobar los hechos durante el procedimiento del juicio, y finalmente obtener un resultado favorable.

Además "existen varias acepciones de la demanda que no hay que confundirse, ya que puede entenderse como un acto de postulación, como objeto sobre el cual versa el proceso, y como acto de incoación del proceso".<sup>20</sup> La demanda se reconoce como acto de postulación cuando hace valer una pretensión, o sea la demanda entendida como una petición que se realiza al juzgador.

La demanda como objeto sobre el cual versa el proceso, es aquella que se entiende como el punto de la litis, lo que está en controversia, es lo que se demanda, lo que se pretende es el objeto que esta en controversia.

Finalmente, la demanda es entendida como acto de incoación del proceso, esto es, el acto de iniciación de una nueva demanda en la cual se promueve un nuevo proceso.

---

<sup>20</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1994. pág. 324.

## **B. Partes que la integran.**

Las partes que integran una demanda siempre son los mismos, según cada materia, sin importar el orden que tengan para muchos autores normalmente se dividen en preámbulo, exposición de los hechos, invocación del derecho y puntos petitorios, en la práctica se determina un rubro para identificar el asunto.

La ley no exige formalidad alguna para establecer el rubro que habitualmente lleva el nombre del actor, el demandado, el tipo de juicio, ante que autoridad se está ventilando el juicio y después agregar el número de expediente asignado por dicha autoridad.

Después del rubro está el preámbulo que contiene el nombre de quien promueve, la personalidad con que promueve, especificar el domicilio que tiene para oír y recibir notificaciones y autorizar a los profesionistas para que puedan conocer del asunto, después se precisa quien es el demandado, su domicilio y cuál es la acción intentada en su contra.

En la exposición de los hechos se debe de llevar un orden cronológico o sea una narración histórica de los hechos, y tratar de ser lo mas claro y sucinto que se pueda realizar, detallar lo más importante que considere de los hechos sucedidos.

Terminada esta narración está la parte de la invocación del derecho que no es indispensable como parte de una demanda, toda vez que quien aplica el derecho es el juzgador, pero en la práctica lleva su capítulo de

derecho, es decir, las disposiciones que son aplicables al caso concreto, y hasta invocar jurisprudencia si es posible, para darle mayor énfasis y así apoyar los hechos narrados con antelación.

Finalmente, están los puntos petitorios que es una síntesis de lo que solicita el actor en su demanda y tratar que el juzgador con solo leer los puntos petitorios tenga un conocimiento general de lo que pretende quien promueve y así acordar de conformidad con lo solicitado en el cuerpo del curso.

Cabe hacer notar la diferencia que existe si una demanda es procedente o una demanda esté fundamentada, toda vez que la procedencia de la demanda consiste en que el juzgado la admite y le da trámite. En cambio cuando mencionan que está fundamentada una demanda quiere decir que esta probada la acción y esta determinación procesalmente se debe de juzgar hasta que se dicte sentencia; para poder afirmar que está fundamentada la demanda, de lo contrario no tendría caso que se llevara a cabo todo el procedimiento si desde un principio se considera acreditado la acción intentada en la demanda.

La demanda laboral es un poco diferente ya que no es necesario especificar el nombre del demandado si es que el trabajador demanda al patrón, ya que si no recuerda con precisión el nombre basta con que señale el domicilio de la empresa o establecimiento o lugar en donde prestó o presta sus servicios y la actividad del patrón.

Un requisito indispensable en toda demanda es la firma, ya que sin esta no será admitida la demanda hasta que se subsane dicha omisión, ya que la firma se considera como el medio adecuado para imputar a una persona física determinada el acto de voluntad que se contienen en el respectivo documento, aunque en la ley no se señale que debe de contener la firma en el escrito de la demanda en la práctica se considera como nulo el documento que no tenga la firma o rúbrica, según sea el caso.

## 5. El Juicio de Amparo.

El juicio de amparo para algunos autores lo denominan como un recurso más del proceso y en vez de ser un juicio se le llame recurso de amparo, nosotros adoptamos la corriente en la que se le denomina como juicio de amparo, ya que es como un juicio pequeño, porque no es posible que sea un recurso más del procedimiento, toda vez que dentro del juicio de amparo existen recursos, es por lo que se deduce lógicamente que no es posible que existan recursos dentro de otro recurso, además dicho juicio se promueve cuando existe alguna irregularidad en el juicio principal, para que la justicia de la unión ampare o niegue la protección a quien promueve dicho juicio.

Según el diccionario de la Real Academia amparo es la "Acción y efecto de amparar o ampararse" en la cual ampararse significa, " Favorecer proteger, pedir prestado, embargar bienes muebles, valerse del favor o protección de alguno, defenderse guarecerse".<sup>21</sup> y según el diccionario

---

<sup>21</sup> Diccionario de la Lengua Española. op. cit. pág. 81.

jurídico amparo es "del castellano amparar, en el sentido de proteger o tutelar los derechos de una persona".<sup>22</sup>

De los conceptos anteriores explican en general lo que literalmente entendemos por ampararse o sea protegerse, en la cual existe muchas acepciones para dicho término, ya que podría protegerse materialmente o jurídicamente; materialmente es cuando pedimos alguna garantía prendaria para amparamos sobre algún préstamo y jurídicamente cuando solicitamos la protección de la justicia de la nación, de los agravios causados por alguna autoridad en contra de las personas o de sus bienes; esto sin olvidar que dichos agravios emitidos por la autoridad hacia la persona deben ser las contenidas en las garantías individuales consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Fuera de los supuestos anteriores no procede el juicio de amparo, o sea si dicha agresión proviene de otro particular sería una controversia, la cual se ventilaría en los tribunales de primera instancia, pero en cambio si es la autoridad quien vulnera los derechos señalados dentro del capítulo de las garantías individuales de la Constitución, en estos casos si podríamos solicitar el amparo y la protección de la justicia federal.

Como señalábamos anteriormente el amparo protege a los gobernados de todos los actos de las autoridades que vulneran las garantías individuales, pero existen algunos principios que indican cuando el juicio de amparo protege a toda la Constitución y al mismo tiempo

---

<sup>22</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. op. cit. pág. 157.

protege las garantías de los gobernados frente a los gobernantes, de las autoridades que violan lo consagrado en nuestra Carta Magna.

El juicio de amparo, también protege la legalidad de las leyes que aplican las autoridades competentes ya sean en la sentencias definitivas civiles, penales, o laudos cuando éstas sean contrarias a la letra de la ley o contra su interpretación jurídica o hacia los principios generales del derecho, o cuando exista alguna violación durante la secuela procesal; o cuando se aplique inadecuadamente las leyes; en la cual todos los actos de las autoridades deben ir debidamente fundadas y motivadas, fundar significa que apoyen sus decisiones con base en las leyes que están aplicando, motivar significa que exista una relación lógica de esas leyes con el caso concreto.

Para poder abarcar el tema del juicio de amparo hay que explicar brevemente sobre las partes que intervienen en el juicio, toda vez que tiene sus particularidades respecto de los demás juicios ya sean civiles, penales, administrativos, laborales y agrarios.

El concepto de parte en los juicios, podríamos determinarlo como "Toda persona a quien la ley da facultad para deducir una acción, oponer una defensa en general o interponer cualquier recurso o a cuyo favor o contra quien va a operarse la actuación concreta de ley, se reputa parte, sea en un juicio principal o bien en un incidente".<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. décimoquinta edición. Porrúa. México. 1980. pág. 329.

La definición anterior deduce que, parte es toda persona que tiene un interés sobre el resultado del juicio, pero que ese interés vaya en relación a la resolución que se dicte en el juicio, si afecta o no sus intereses particulares, además parte es toda persona que la ley faculta para intervenir en el juicio.

Esta última definición se presta a confusiones toda vez que los peritos intervienen en el juicio y no son parte, porque se consideran como auxiliares del juzgador; por tanto, parte es toda aquella persona que tiene interés sobre el resultado del juicio; en tales consecuencia podríamos decir que son partes del juicio de amparo el quejoso, la autoridad responsable, el tercero perjudicado y el ministerio publico; ya que todos ellos tienen un interés directo sobre el resultado de una sentencia.

El quejoso es aquella persona que ejerce la acción en el amparo, o sea es quien sufre un agravio personal tanto de las garantías individuales consagradas en la Constitución, o una irregularidad en algún juicio principal, el quejoso siempre será un gobernado; en la cual debe entenderse como gobernado tanto personas físicas o morales que puedan sufrir o recibir el acto de autoridad.

La autoridad responsable es el órgano estatal investido con facultades o poderes de decisión o ejecución, que afecta la situación jurídica a los gobernados en forma particular, determinada y de una manera imperativa.

En algunos juicios existe el tercero perjudicado, es el sujeto que tiene también interés en el juicio, a éste le beneficia que subsista el acto reclamado por el quejoso hacia la autoridad responsable, como su nombre lo indica si se modifica es quien directamente resulta afectado.

El tercero perjudicado tiene los mismos intereses que la autoridad responsable y ambos persiguen las mismas finalidades, o sea defienden los mismos puntos y tienen intereses afines y quieren que la justicia de la nación no ampare ni proteja al quejoso, o que exista el sobreseimiento del juicio por alguna de las causas de la improcedencia que más adelante explicaremos.

Por último, se considera al ministerio público parte del juicio de amparo como en los demás juicios, ya que por las características de dicha institución tiene varias facetas, una de ellas es defender los intereses de la sociedad y del Estado, o sea les toca vigilar el orden constitucional y que exista adecuada aplicación de las leyes emitidas por el Estado; como lo consagra el artículo 107 fracción XV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 29 fracción II de la Ley de Amparo.

Antes de entrar al estudio de las improcedencias que existen en el juicio de amparo, es menester estudiar algunos principios fundamentales del mismo, que son:

i. El principio de la iniciativa o instancia de parte, o sea que el juicio inicia siempre a petición de la parte agraviada.

ii. El principio de la existencia del agravio personal y directo, aunque suene lógico que para que proceda el amparo debe de existir el agravio personal y directo, aquí lo importante es señalar que no siempre existirá que dicho agravio sea personal y directo, ya que esto quiere decir que quien solicita la protección de la justicia federal sea quien sufra directamente el acto reclamado.

iii. Principio de la prosecución judicial del amparo, o sea que el juicio de amparo siempre seguirá los principios procesales que adopte un procedimiento judicial que exista demanda, contestación, pruebas, alegatos y sentencia.

iv. Principio de la relatividad de las sentencias de amparo, dicho principio explica que solamente el juicio de amparo protege a quien promueve contra su aplicación y además que sus efectos sólo se refieren a la autoridad o autoridades que hayan figurado como responsables en el juicio de amparo.

v. Principio de definitividad del juicio de amparo, es el agotamiento o ejercicio previo y necesario de todos los recursos que la ley le concede al quejoso para combatir el acto reclamado.

vi. El principio de estricto derecho, significa que en las resoluciones planteadas en el juicio de garantías solo deben analizar los conceptos de violación expuesto en la demanda respectiva.

vii. El principio de la suplencia de la queja deficiente, opera en varias materias como son: en materia penal, agrario, familiar, y específicamente el caso que nos interesa la materia laboral, solo cuando quien promueve es el trabajador, y su significado es que no solamente analizan los conceptos de violación expuesto en la demanda de amparo, sino que pueden oficiosamente entrar al estudio de cualquier aspecto de inconstitucional de los actos reclamados.

viii. Principio de procedencia del amparo contra sentencias definitivas o laudos. Este principio interesa fundamentalmente en la materia que nos ocupa; toda vez que se trata esencialmente de que el juicio de amparo solamente opera en contra de una sentencia definitiva o laudos que pongan fin al juicio, en la cual ya no exista ningún otro recurso para combatir una resolución, y por tales motivos únicamente le queda al quejoso promover e iniciar el juicio de amparo, para modificar la sentencia definitiva cuando dentro del procedimiento ordinario afecte la disposición constitucional, o que exista una inexacta aplicación de las leyes por una autoridad judicial o administrativa.

Ahora bien, una vez explicados los principios fundamentales del juicio de amparo es menester entrar al estudio del juicio de amparo.

La improcedencia significa la imposibilidad jurídica de que el órgano jurisdiccional de control estudie y decida si es procedente darle entrada al juicio de amparo que promueve el quejoso, existen diferentes grados de improcedencia que sea notoria, indudable o manifiesta, o que surjan o se demuestre durante el procedimiento, ya que si es demasiada notoria la improcedencia el órgano jurisdiccional rechazará de plano la demanda de garantías antes de que se inicie el juicio, lógico es que dichas causales de improcedencia en el juicio constitucional deben estar plenamente demostradas y fundadas, y no únicamente basarse en presunciones.

Además las improcedencias del juicio de amparo se traducen en la imposibilidad jurídica de que el órgano jurisdiccional controle estudie y decida sobre si se debe dar entrada o no a la demanda de garantías, ya que existen diversos niveles de improcedencia que son: las notorias o manifiestas o las que se demuestran durante el procedimiento y hace que dicha autoridad rechace de plano la demanda sin que se inicie el juicio.

Para entrar al estudio de las diversas clases de improcedencias hacemos notar que únicamente será un análisis somero de cada una de ellas, ya que se hará de una forma enunciativa mas no limitativa de todas la causales de improcedencia:

Primero tenemos la improcedencia constitucional considerada una de las mas importantes como lo indica nuestra carta magna los casos concretos en que es improcedente una demanda de garantías, como lo son contra las resoluciones de los organismos electorales o contra las

declaraciones y resoluciones de ambas cámaras del congreso de la unión tratándose del procedimiento de desafuero.

Segundo, la improcedencia legal que consiste primordialmente en las señaladas por la propia ley de amparo, o sea que dichas improcedencias no pueden rebasar lo que está expresamente señalado en dicha ley, por tal motivo únicamente opera la improcedencia de manera limitativa y no enunciativa ya que todas las causales deben ser solamente las contenidas en dicha ley.

Por ejemplo, la improcedencia del juicio de amparo por causa de litispendencia, o por razón de cosa juzgada, o que no exista un agravio personal y directo, o porque sea de imposible reparación el acto reclamado y así muchos otras causales que señala expresamente la Ley de Amparo.

Tercero, la improcedencia por reglas jurisprudenciales, son las establecidas por las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se han elevado a la categoría de jurisprudencia, por ejemplo la que ha considerado que el amparo es improcedente contra actos futuros y probables o inciertos; o que es improcedente el amparo contra actos de los árbitros particulares o contra circulares de la Secretaría de Hacienda, contra actos que no afecten los intereses jurídicos del quejoso, contra leyes, tratados y reglamentos que, por su sola vigencia, no causen perjuicio al quejoso, sino que se necesite un acto posterior de aplicación para que se origine tal perjuicio; contra actos consumados de un modo irreparable y muchos otros que señala el artículo 73 de la Ley de Amparo.

Otras características que distinguen al juicio de amparo son: el amparo directo o uninstancial y el indirecto o bi-instancial, en la cual cada una de ellas tienen sus propias particularidades y sus formas de procedencia que más adelante detallaremos.

#### **A. Amparo directo.**

El juicio de amparo directo, o uni-instancial, su nombre literalmente indica que existe una sola instancia, o sea que no existe otro juicio de amparo antes de que se haya promovido el amparo, esto quiere decir que no existió previamente otro juicio de amparo que se haya tenido que agotar ante los jueces de distrito para poder llegar a este juicio constitucional.

Su procedencia es únicamente contra sentencias definitivas ya sean civiles, penales, administrativas o laudos arbitrales, siempre y cuando dichas sentencias definitivas no exista ningún otro recurso que la ley les conceda de lo contrario tendrían que agotar antes la instancia para poder solicitar el juicio de amparo directo, este amparo lo conocen y resuelven los tribunales colegiados de circuito.

Principalmente la violaciones que pueden incurrir una sentencia definitiva normalmente es la indebida aplicación de leyes sustantivas o adjetivas para dirimir la controversia del juicio correspondiente ya sea civil, penal, administrativa o laboral.

Su procedimiento se inicia con el ejercicio de la acción constitucional por el agraviado, que es el quejoso ante los tribunales colegiados de

circuito, y esta acción constitucional se traduce en una demanda de garantías que tiene que ser presentado ante la autoridad responsable del acto reclamado; dicha autoridad tiene la obligación de remitir ante el tribunal colegiado de circuito que le corresponda y esta dicta un auto que contiene la declaración que se tiene por interpuesto el amparo contra la sentencia o laudo de que se trate, así mismo se emplaza al tercero perjudicado y, a la autoridad responsable se le solicita que se rinda el informe justificado, esto es, que remitan los autos originales al tribunal de alzada, en la cual el informe justificado es como su nombre lo indica, es un informe que rinde la autoridad responsable de como se llevo a cabo el procedimiento del acto reclamado por el quejoso y así demostrar que en ningún momento existieron violaciones procesales o cuestiones de fondo.

El tribunal colegiado de circuito puede dictar un auto de admisión, de aclaración o de desechamiento de la demanda de amparo directo, y una vez que el tribunal colegiado de circuito correspondiente haya admitido la demanda de amparo, ordena notificar a las partes el acuerdo relativo, entre ellas el propio ministerio público, institución que tiene la facultad de solicitar los autos para formular el pedimento, y una vez que se haya agotado dicho pedimento el amparo es turnado por el presidente del tribunal colegiado al magistrado relator que corresponda o sea al magistrado que va a resolver dicha demanda constitucional, teniendo efecto de citación para sentencia, y una vez que haya redactado el proyecto de sentencia lo pasan a firma, y esta pueda ser resuelta de manera tripartita lo aprueben por unanimidad o por mayoría de votos, dichas sentencias pueden ser que concedan o nieguen el amparo y protección de la justicia de la unión.

## **B. Amparo indirecto.**

El amparo indirecto o bi-instancial indica que existen dos instancias una que se inicia ante un juzgado de distrito, y otra de revisión ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o ante los tribunales colegiados de circuito, siempre y cuando no sean en contra de sentencias definitivas o laudos laborales, será procedente contra actos de autoridades que no exista formalmente un proceso previamente, o cuando sea dentro de un procedimiento, pero que dicha resolución afecte intereses de personas ajenas al citado procedimiento o contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación, reiterando que no sea procedente contra sentencia definitivas, es decir, cuestiones de fondo.

La procedencia del juicio de amparo indirecto consiste primordialmente en que el quejoso presente una demanda de garantías ante el juez de distrito competente; comparado con el amparo directo en la cual la demanda de amparo se presenta ante la autoridad responsable que conoció en primera instancia del asunto, para que remita el amparo al tribunal colegiado.

En el amparo indirecto se puede ampliar la demanda constitucional en dos momentos: la primera antes de que las autoridades responsables rindan su informe justificado y la segunda es cuando se realiza después de que se haya rendido el informe justificado, pero debe hacerse antes de la audiencia constitucional, de igual forma se dicta un auto inicial que es la

resolución que acepta o admite, la que desecha y, por último, la que solicita aclaración de la demanda.

Acto seguido, las autoridades responsables como parte demandada en el juicio de amparo tienen el derecho de contestar la demanda instaurada en su contra que de igual forma se denomina informe justificado, que si no rinden dicho informe se presupone, salvo prueba en contrario, la certeza del acto reclamado.

Además puede intervenir el ministerio público federal y el tercero perjudicado en el amparo indirecto, que de la misma forma el ministerio público federal únicamente realiza los pedimentos con que se da cuenta en la audiencia constitucional, por lo que dicha audiencia es "considerada como un acto procesal, un momento que tiene lugar dentro del procedimiento en el cual se ofrecen y desahogan las pruebas aducidas por las partes, se formulan por estas los alegatos en apoyo de sus respectivas pretensiones, y se dicta el fallo correspondiente por el órgano de control que resuelve el juicio de amparo en el fondo que soluciona la cuestión de constitucionalidad suscitada o que decreta el sobreseimiento del mismo, y consta de tres periodos que es el probatorio, el de alegaciones y el de fallo o sentencia..."<sup>24</sup>

Esta audiencia es considerada como constitucional por que se determina los elementos que deciden sobre la cuestión de

---

<sup>24</sup> Ibidem. pág. 667.

constitucionalidad o improcedencia de la acción del amparo, en la cual dicha audiencia debe de celebrarse públicamente.

La audiencia constitucional puede ser diferida o aplazada cuando una autoridad o un funcionario no expida las copias certificadas a cualquiera de las partes del juicio de amparo indirecto o cuando el tercero perjudicado sea notificado de dicho juicio con menos de cinco días antes de la audiencia en comento, ya sea para preparar la prueba pericial o testimonial, o cuando el quejoso amplíe su demanda antes de iniciar dicha audiencia.

La audiencia constitucional se puede suspender cuando en el transcurso de la misma se presente un documento y sea objetado de falso, o cuando no sea posible desahogar algunas de las pruebas ofrecidas por las partes y que esta sea la de inspección ocular.

Las diferencias esenciales que existen entre ambos tipos de amparo es que en el amparo directo se resuelven cuestiones de fondo como son sentencias definitivas, o laudos laborales definitivos; y en cambio el amparo indirecto dirime cuestiones de forma dentro del procedimiento, sin que entren al estudio de fondo del juicio, además de que en el amparo indirecto existe la audiencia constitucional que debe de ser pública y que intervienen las partes para aportar pruebas y apoyar sus aseveraciones vertidas en sus escritos, ya sea la demanda de garantías o el informe justificado; el amparo directo jurídicamente existe dicha audiencia constitucional, toda vez que está señalada en el artículo 186 de la Ley de Amparo; pero realmente en la práctica no comparecen las partes en dicha audiencia.

### **C. El amparo directo en materia laboral.**

En el derecho laboral no se admiten recursos o medios de defensas que originen una segunda instancia, como existen en los procedimientos civiles, mercantiles o de arrendamiento, por lo que normalmente en materia laboral procede únicamente el amparo directo, ya que siempre resolverá la cuestión de fondo o sea el laudo definitivo, pero excepcionalmente procede el amparo indirecto contra actos de autoridad o por violaciones al procedimiento.

Otra característica del juicio de amparo en materia laboral es que existe la suplencia de la deficiencia de la queja, la cual consiste en que cuando el actor del juicio laboral sea el trabajador y su queja sea deficiente en cuanto a los conceptos de violación y los agravios sufridos; la autoridad jurisdiccional que conoce del amparo subsanara esas deficiencias que existe en la demanda de garantías del trabajador.

La procedencia del amparo laboral de igual manera se inicia con la presentación de la demanda constitucional ante la autoridad responsable, y esta notificará al tercero perjudicado y rendirá su informe justificado para remitirlo al Tribunal Colegiado de Circuito para que le dé trámite a dicha demanda conforme al juicio de amparo directo.

Las partes en el juicio de amparo laboral son: el quejoso, en este caso concreto puede ser persona física, que es el trabajador o el patrón, persona moral o jurídica, que es la empresa o el sindicato, la autoridad responsable que son las que dictan u ordenan ejecutan o tratan de ejecutar

el acto reclamado, que son las juntas federales o locales de conciliación y arbitraje, el tercero perjudicado es la persona que tiene interés en que no se conceda el amparo, ya que si cambia el laudo impugnado le afectarían a sus intereses y, finalmente el ministerio público federal, quien tiene facultades legales para intervenir en el amparo y hacer los pedimentos necesarios para el desahogo del mismo.

La suspensión del acto reclamado en materia laboral tiene una característica especial, ya que tratándose de laudos de las juntas de conciliación y arbitraje la suspensión queda a juicio del presidente de la junta, el que deberá cuidar si se trata de un laudo favorable al trabajador que no ponga en peligro su subsistencia mientras se resuelve el amparo, pudiendo suspender la ejecución solo en cuanto a lo que exceda de lo necesario para la subsistencia del trabajador, además que no procede la suspensión en contra de la reinstalación del trabajador, ya que dicho trabajador está prestando un servicio que el patrón recibe la cual debe ser remunerado dicho trabajo como lo señala nuestra Constitución.

Los efectos de la sentencia dictada en el juicio de amparo laboral son los siguientes: primero, la nulidad del acto o actos reclamados por ser contrarios a la Constitución o a la ley; segundo, la sentencia tiene efectos restitutorios que operan siempre retroactivamente al momento de la violación de las garantías del trabajador.

## CAPITULO SEGUNDO.

### ANTECEDENTES DE LA SUPLENCIA DE LAS DEFICIENCIAS DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL.

#### 1. El surgimiento de las autoridades de trabajo en México.

El surgimiento de la autoridades de trabajo en México ha sufrido una serie de cambios en su estructura a través del transcurso del tiempo, desde su creación hasta la actualidad, es así como los ciudadanos mexicanos contamos con una Constitución Política Mexicana, de igual forma contamos con una Ley Federal del Trabajo, la cual regula en forma más específica y concreta el derecho laboral mexicano, esto es, las relaciones obrero patronales, el propósito de este capítulo es hacer una exposición sobre las causas, motivos y hechos que se conjugaron para llegar a la actual legislación laboral en México.

Podemos tratar de buscar unos antecedentes mas antiguos sobre el surgimiento de las autoridades de trabajo en México, pero cabe destacar que "antiguamente en la época de los aztecas no podemos hablar en sí de un derecho laboral ni de prácticas laborales específicas",<sup>25</sup> por tales motivos expondremos solo algunos indicios principales respecto a los

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1980. pág. 281.

antecedentes históricos nacionales que dieron origen y creación de las autoridades de trabajo en México. Principalmente son las siguientes:

Carlos V dictó en el año de 1524 una cédula real mediante la cuál fue creado el Real Consejo de Indias, quien tenía amplísimas facultades para intervenir en todos los asuntos relacionados con sus colonias, las leyes u ordenamientos emitidos por el Consejo de Indias fueron reunidos en un código bajo la denominación de recopilación de las Leyes de Indias.

En la época de la colonia y cuando México se encontraba bajo el sistema de las encomiendas se marcó una gran diferencia entre los conquistadores y los conquistados, siendo los últimos sometidos al esclavismo bajo el nombre de siervos, sufriendo una despiadada explotación, las Leyes de Indias se crearon para disminuir esta explotación y fue así como en una parte de ellas se establecen disposiciones referentes a la materia laboral, en las cuales se encuentran las que protegían a los menores, las que reglamentaban la duración del contrato de trabajo, las que exigían un trato humano y justo en las relaciones obrero patronales, las que establecían la obligación de hacer los pagos de salarios en forma puntual, cada semana y con dinero y no en especie y, las que se refieren a la libertad de trabajo, las que disponían y las que se refieren a la libertad de trabajo, las que disponían sobre una jornada de trabajo, eliminar las tiendas de raya.

Genaro V. Vázquez subraya que lo más importante de la Legislación de Indias son: "a.- La idea de la reducción de las horas de trabajo, b.- La jornada de ocho horas, c.- los descansos semanales , d.- el pago del séptimo día, e.- La protección al salario, f.- la tendencia a fijar el salario, g.-

la protección a la mujer encinta, h.- la protección contra labores insalubres, y.- el principio procesal de "verdad sabida" que operaba en favor de los indios, j.- El principio de las casas higiénicas, k.- la atención medica obligatoria y el descanso por enfermedad".<sup>26</sup>

Pero dichas Leyes de Indias no cumplieron con su propósito debido a que no se tomó en cuenta para su creación a la realidad existente en el Continente americano siendo que existian otros interes por parte de los conquistadores que radicaban en el nuevo continente como así lo marca Jorge Sayeg Helú. "En suma, las Leyes de Indias muy lejos de beneficiar al pueblo para el que fueron hechas, lo acabaron de sumir en una de las mas completas abyecciones que registra la historia universal. No podemos dejar de reconocer, empero, la bondad de buena parte de esta legislación, que al tratar de favorecer a los naturales, chocó con la realidad americana, en la cual los intereses económicos de los conquitadores resultaban perjudicados al ser aplicada la ley en su integridad".<sup>27</sup>

Todo lo anterior aunado a la influencia que ejerció la iglesia mediante la imposición de un culto el cuál rayaba en el fanatismo.

Es por tales motivos que las Leyes de las Indias es el resultado de la pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, ya que de acuerdo con el

---

<sup>26</sup> VAZQUEZ V., Genáro. Prólogos a Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios. Sista. Mexico. 1940. pág. 30.

<sup>27</sup> SAYEG HELU, Jorge. El Constitucionalismo Mexicano. T. I. Porrúa. México. 1987. pág. 94.

pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran realmente iguales como lo señala dicha ley.

Estas disposiciones no funcionaron en realidad, ya que faltaron sanciones suficientes en la misma ley para que se hicieran efectivas dichas disposiciones legales, pero mas bien estas leyes si lo comparamos con las actuales se siguen aplicando, la diferencia que existe es que ahora se aplica de una forma mas enérgica y más apegada a las normas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, toda vez que existen diversas autoridades de Trabajo que velan por su total cumplimiento.

Los gremios de la Nueva España se acabaron legalmente dentro del régimen colonial, algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las cortes quienes se opusieron; la ley del 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres vecindados en la ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

El Decreto Constitucional de Apatzingán expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano declaró en su artículo 38 que ningún genero de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto a los que formen la subsistencia pública.

Además los sentimientos de la Nación Mexicana presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac reunido en la Ciudad de Chilpancingo en el año de 1813 expresa, que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto, a pesar del pensamiento social de Morelos actualmente en México no lo aplica al derecho del Trabajo, ya que continúa con el viejo derecho español, referentes a las Leyes de Indias.

Así podemos seguir haciendo referencia respecto del decreto Constitucional para la libertad de América Mexicana sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, a instancias de Morelos establece la libertad de cultura, industria y comercio en su artículo 38, en favor de todos los ciudadanos.

Así como del plan de Iguala dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona en el artículo 12 que todos los habitantes del imperio mexicano sin otra distinción que su mérito y virtudes son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo.

Luego de que el 27 de septiembre de 1821, con la entrada del ejército trigarante a la ciudad de México, se consumó la independencia nacional, comenzó una etapa de gestación de la nacionalidad mexicana, así se inició una larga cadena de hechos en la búsqueda de la identidad nacional, comenzó con el establecimiento del Primer Congreso Mexicano, el 24 de febrero de 1822, se dió el intento de reconquistar a la Nueva España

por parte de una minoría de españoles; siguió la designación de Agustín Iturbide como Emperador de México, hasta llegar a la Constitución de 1824.

La Constitución publicada el 4 de octubre de 1824, se propuso mas bien fines de estabilidad política, era manifiesta la finalidad de que se reconociera a México como nación soberana por parte de España.

En el aspecto social no se dieron cambios, en nada se mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano, no hubo, ningún rompimiento radical con el pasado. Toda vez que las condiciones en materia laboral siguieron siendo las mismas, según expone Guadalupe Rivera Marín "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio, para la mujer obrera y los niños se desitnaba un real semanario, pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos".<sup>28</sup>

El proyecto de Constitución de 1842 prohibió todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio, así como los monopolios relativos al ejercicio de las profesiones.

Las primeras organizaciones artesanales substitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia 1843 bajo el gobierno de Antonio López de

---

<sup>28</sup> RIVERA MARIN, Guadalupe. El Movimiento Obrero, en México, 50 Años de Revolución II, La vida Social. Porrúa, México. 1961. pág. 252.

Santa Anna e inclusive son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros.

Al triunfo de la revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort nombrado en sustitución del General Juan Alvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al Congreso Constituyente en la ciudad de México el 17 de febrero de 1856 para el efecto de formular un proyecto de Constitución.

Pese a que en la Constitución de 1857 no se consagró ningún derecho social. En las discusiones del proyecto se discutieron algunos puntos de gran importancia relativo a la libertad de trabajo, en la cual establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores.

El artículo 4o. faculta al individuo de abrazar la profesion industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos.

El artículo 5o. preveé que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto el menoscabo la perdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre.

Lo pronunciado por Ignacio Vallarta que manifestaba: la libertad de ejercer cualquier género de industria comercio o trabajo que sea útil y

honesto no puede ser coartada por la ley ni por la autoridad, ni por los particulares a título de propietarios, exceptuándose los casos de privilegio exclusivo concedido conforme a las leyes a los inventores perfeccionadores o introductores de alguna mejora, en la cual puso de manifiesto la necesidad de modificar el orden social, para lograr que los trabajadores libres del yugo de la miseria, pudieran disfrutar de sus derechos y de las garantías sociales.

El triunfo de los liberales sobre los conservadores inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica, a pesar de la situación precaria que para los liberales resulta del pronunciamiento del General Zuloaga en Tacubaya, al que adhiere el propio Presidente Comonfort, con lo que empieza la guerra de tres años.

Benito Juárez desde Veracruz, en su carácter de Presidente de la República, dicta las diversas leyes que vinieron a reformar la condición jurídica del país particularmente en todo lo relacionado con el clero.

Mas tarde el triunfo de los conservadores y la entrada de Juárez a la Ciudad de México, el 11 de enero de 1861, después de vencidos los generales Márquez y Miramón otorga al Presidente el rango de Presidente Constitucional por mandato del segundo congreso Constituyente, decretado el 11 de junio de 1861. Podía suponerse que era tiempo de dejar las armas y consolidar mediante la aplicación de las nuevas leyes, el proceso de la reforma. La tenacidad de Juárez sin embargo pudo superar a los factores adversos y en el cerro de las Campanas el 19 de junio de 1867 tuvo trágico

fin, pero habían transcurrido casi seis años de guerra que impidieron al jurista que era Juárez dictar las leyes que México requería.

En la última etapa de la vida de Juárez el 13 de diciembre de 1870 promulgó el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. El día primero de abril de 1872 entra en vigor el código penal.

El Código Civil de 1870 solo contiene respecto de lo que hoy llamaríamos relaciones laborales, dos capítulos, el primero y el segundo del Título Décimo Tercero del Libro III, se refiere al servicio doméstico, el capítulo I al servicio por jornal, el capítulo II, sería referente al servicio por jornal, y mas aun algunos artículos favorecían a los patrones, y por otra parte procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas, el mandato el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre, sin embargo, la condición de los trabajadores no se vió mejoras importantes en aquellos años.

Así por ejemplo, se suprime la jornada de sol a sol y se establece la que convengan las partes, siendo natural que por necesidad el trabajador se veía obligado a aceptar cualquier jornada que le propusiera el patrón.

Otra disposición que resulta ejemplificativa es aquella por virtud de la cual el trabajador podía renunciar al empleo sin tener responsabilidad, pero sin derecho a recibir prestación alguna.

“El liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo... repimió, además, violentamente, todo intento de los trabajadores de mejorar su condición. En realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación, -- si cabe -- de los trabajadores, aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el general Díaz”.<sup>29</sup>

Otro de los principales antecedentes que marcan la Legislación Laboral en México, lo encontramos en la Constitución de 1917, en lo cual algunos de los hechos anteriores a dicha Constitución fueron las siguientes:

El año de 1906 tuvo dos grandes luchas de clases, en el mes de junio los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, y así el gobernador de Sonora, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.

En el mes de noviembre se iniciaron los problemas en la industria textil, los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y dignidad de los hombres, los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general, acudieron entonces los obreros al presidente de la República general Díaz, para que arbitrara el conflicto, el gobierno tuvo su voto en favor de los empresarios,

---

<sup>29</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. pág. 279.

esto fue lo que generó el malestar entre las clases sociales que eran ya muy marcadas entre la burguesía y los obreros.

En la huelga de Río Blanco, Veracruz, enero de 1907, los obreros textiles estaban inconformes con el reglamento que regulaba las fábricas del estado de Veracruz, ya que establecía entre otras disposiciones, una jornada de catorce horas, multas por tejidos defectuosos y la entrada de cinco minutos antes del horario, razón por la cual lo sometieron al arbitraje del Presidente Díaz.

La inquietud social y política creció a partir de 1900 hasta hacerse incontenible en 1910, en la cual existía una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga, una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales, por otra parte la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas, por tales motivos se prepararon para la primera Revolución social del Siglo XX.

En la cual una vez más el pueblo mexicano se irguió en defensa de su ley fundamental del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes, el 19 de febrero de 1913, la legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el reestablecimiento de la vigencia de la Constitución violada, en el ejército del

pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario, es así como surgió la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.

Esa Declaración de los derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, surgió como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller, fue el mismo grito de Guerra de Independencia el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma, ya que antes de esos años solamente existía el derecho civil, para que el derecho del trabajo pudiera existir fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

Así el derecho del trabajo no se origina como una parte o un capítulo del derecho civil, sino mas bien surge de una forma autónoma, ya que florece como un derecho nuevo creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fue expresión de una nueva idea de justicia distinta y frecuentemente opuesta a la del derecho civil.

En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

Con estos antecedentes nos damos cuenta de la sobrada razón que tuvieron los Constituyentes de 1917 al incluir en la Carta Magna una serie de normas tutelares en materia de trabajo con las ideas de los pensadores que contribuyeron a la formación de la misma, siendo una de ellas tomada del discurso pronunciado por Venustiano Carranza el 24 de septiembre de 1913 en la cual señaló:

“Espera el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, opóngase las fuerzas se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas sociales se impondrán en nuestras masas. La cuestión no es solo repartir tierras y las riquezas nacionales, ni lograr el sufragio efectivo, ni abrir mas escuelas, es algo mas grande y sagrado, es reestablecer el equilibrio de la economía nacional “.<sup>30</sup>

Así, bajo el rubro del trabajo y de la previsión social, aparecen en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos las siguientes bases tutelares del trabajo en México.

Primeramente encontramos las competencias tanto del Congreso de la Unión como de las legislaturas locales, o la concurrencia de ambas para expedir leyes en materia de Trabajo, sujetándose a los siguientes lineamientos constitucionales:

---

<sup>30</sup> BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Limusa. México. 1990. pág. 22.

Sobre el trabajo y descanso para el trabajador en general quedó señalado una jornada máxima de trabajo diario así como un descanso semanal.

En relación con el salario se señaló el establecimiento de un salario mínimo suficiente para que el trabajador pudiera llevar una vida digna pagadero en moneda de curso legal, dicho salario debería ser igual entre los trabajadores que desempeñarán las mismas funciones, la inembargabilidad del mismo, no descuento al salario mínimo y el pago de salario doble por trabajo en tiempo extraordinario.

Por lo que respecta al trabajo de mujeres y menores se les prohibió de trabajar en ciertos casos.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la estabilidad en el trabajo, teniendo el trabajador la opción, en caso de despido sin causa justificada, a la indemnización o al cumplimiento del contrato por parte del patrón.

En un decreto del presidente Carranza de 1917 se señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales, otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanal. En el año de 1925 es expedida la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga.

En el mismo año en que inició su vigencia el artículo 123 constitucional, el presidente Venustiano Carranza expidió su primera norma reglamentaria: La ley que establece la forma de integrar las juntas centrales de conciliación y arbitraje, y por la que se faculta al Ejecutivo para incautarse de los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y territorios Federales, Promulgada el 27 de noviembre de 1917.

En esa ley, de escasos doce artículos, "se planteaban tres temas fundamentales: la integración de las juntas centrales de conciliación y arbitraje para el Distrito y los territorios Federales con representantes nombrados por obreros y empresarios y por el gobierno; las reglas mínimas de procedimiento que se reducían a la presentación por las partes, en un término de tres días, de sus demandas y excepciones, pruebas y alegatos y el dictado de una sentencia a mayoría de votos, dentro de las veinticuatro horas siguientes; y se consignaba como único recurso el de responsabilidad y se incluían las disposiciones confiscatorias en caso de que los patrones declararan paros ilícitos".<sup>31</sup>

El 9 de marzo de 1926, el presidente Plutarco Elías Calles promulgaría el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, norma complementaria de la Ley de Carranza y en cuyo texto encontramos disposiciones que fueron recogidas en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.

---

<sup>31</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. pág. 119.

El reglamento se desarrolla en tres capítulos, el último de los cuales se subdivide en cinco secciones, con un total de 115 artículos y 12 artículos transitorios. Dicha división corresponde a lo siguiente:

Capítulo I. De la organización de las Juntas (artículos 1o. al 37)

Capítulo II. De la competencia de las Juntas (artículos 38 al 47)

Capítulo III. De los procedimientos de Conciliación y Arbitraje.

sección primera. Disposiciones preliminares (artículos 48 al 61)

sección segunda. De la conciliación ante las Juntas Municipales (artículos 62 al 67)

sección tercera. De la conciliación ante las Juntas Centrales (artículos 68 al 70)

sección cuarta. Del arbitraje ante la Juntas Centrales (artículos 71 al 99)

sección quinta. Disposiciones generales (artículos 100 al 115).

En este reglamento se siguen, los trámites del proceso verbal sumarísimo previsto en la ley reglamentada, esto es, demanda y contestación, ofrecimiento y desahogo de pruebas en un término de tres días y dictado del laudo en las siguientes veinticuatro horas.

Mediante decreto dictado con apoyo en lo previsto en la fracción I del artículo 89 constitucional, el Presidente Plutarco Elías Calles acordó establecer la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La promulgación se efectuó en Palacio Nacional el 17 de septiembre de 1927, con refrendo del Secretario de Industria, Comercio y Trabajo.

El decreto, contenido en cinco breves artículos, ordenó el establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la ciudad de México y las Regionales de conciliación que fueren necesarias, determinando su competencia para conocer de asuntos:

- i) En las zonas federales.
- ii) En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal.
- iii) En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados, o un Estado y las zonas federales.
- iv) En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y en otros de la República.
- v) En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción del gobierno Federal.

En el artículo 5o. del Decreto se facultaba a la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo para expedir a la mayor brevedad posible el reglamento correspondiente. Así se hizo el 27 de septiembre del mismo año.

Es así como fueron creándose todas y cada una de las autoridades de trabajo de México, por lo que actualmente las autoridades de trabajo son en primer lugar la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que es la encargada de vigilar la observancia y aplicación que contiene el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Además existen varias autoridades diversas a la Secretaría de Trabajo que tienen relación directa y que se consideran autoridades de trabajo como son:

La Secretaria de Hacienda y Crédito público, por el reparto de utilidades que tienen obligación los patronos de otorgar a los trabajadores.

La Secretaria de Educación Publica, regula lo relativo al artículo 123 de nuestra Carta Magna que establece a las empresas que están fuera de la población deberán de construir escuelas para los hijos de los trabajadores.

La Procuraduría de la Defensa de Trabajo que está para ofrecer de manera gratuita asesoría legal a los trabajadores.

La Inspección del Trabajo que tiene por objeto vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo referente a las mujeres y menores de edad.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos en la cual su función es fijar anualmente los salarios mínimos generales y profesionales en las distintas áreas geográficas del país.

Así como cualquier autoridad que tenga relación directa con los conflictos de los trabajadores, éstas serán consideradas como autoridades de trabajo.

## **2. Los principios fundamentales del derecho laboral.**

Los principios fundamentales del derecho son aplicados cuando en las disposiciones legales, reglamentos o tratados internacionales no existen una mención expresa de como se resuelve o se determine una problemática jurídica.

En la materia laboral también existen varios principios fundamentales que se pueden aplicar a cada caso concreto, si después de analizar las disposiciones legales; no tienen una aplicación directa a dicho problema, se tendrá que recurrir a dichos principios fundamentales que más adelante detallaremos.

Muchas veces los mismos principios fundamentales están implícitos en los artículos, en esa tesitura es necesario muchas veces analizar la verdadera esencia de lo que trata de definir una norma jurídica, además de que en ocasiones la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes ya sean civiles, mercantiles, familiares, penales, laborales y agrarias se crean para tratar de salvaguardar dichos principios fundamentales, que en este caso nos ocuparemos de los correspondientes al derecho mexicano del trabajo.

a. La idea del trabajo como un derecho y un deber social.- dicho principio está consagrado en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, mismo que también está contenido en los textos internacionales como son:

La Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia, y que México firmó el 30 de abril de 1948. La carta de la O.E.A. aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el día 10 de diciembre de 1948.

Por tales motivos dicho principio no fue una innovación de nuestro orden jurídico positivo, además fue muy discutido que se debió de suprimir de la ley, porque es ya materia de pacto internacional, en todo caso debería pasar a la Exposición de motivos de la ley, pero la cámara de Diputados en marzo de 1969, manifestaron que la legislación tenía que recoger las normas dispersas del derecho de trabajo, especialmente aquellas que por su importancia tendrían que subsistir aún en las hipótesis de que las normas internacionales perdieran su vigencia.

Este principio trata de alejar al individualismo del sistema capitalista, para el cual el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni está contra aquel, toda vez que el derecho de los hombres a que la sociedad crearan las condiciones que garantizaran a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que perteneciera y, por otra parte, las normas sociales constituían el anuncio del cumplimiento del deber de trabajar. Se puede definir que la sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir su deber de trabajar.

b. La idea de la libertad y el derecho del trabajo.- dicho principio se vincula estrechamente con los derechos humanos en sus dos aspectos,

derechos individuales del hombre y derechos sociales del trabajador, en la cual proponen realizar el máximo de libertad para el trabajo.

Este principio tiene su origen en nuestra constitución de 1857, y fue reconocido en la declaración de derechos, de la Constitución francesa de 1793, en la cual el mundo habla de la libertad de trabajo como uno de los derechos del hombre.

Este principio expresa que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, que actualmente sigue expresa en nuestra Constitución como en la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 5o.

La cual significa que, cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode y quiera; ya sea por sus aptitudes por sus gustos o a sus aspiraciones, es decir que el hombre esta en aptitud de escoger una actividad libre, además que la ley protege dicha libertad como un derecho del trabajo.

En el artículo 5o. de la Constitución consagra que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa del trabajo, es decir, que la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo, claro está que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables.

c. El principio de igualdad y el derecho del trabajo.- este principio es muy semejante al anterior toda vez que la igualdad sin libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, ha hecho que la igualdad sea la idea- fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos para su integración.

Las narraciones históricas muestran que las primeras luchas de los trabajadores se dirigieron a la conquista de las libertades de coalición, de negociación y contratación colectivas y de huelga, pero si se penetra en sus detalles se observa que las libertades colectivas perseguían un segundo propósito, tanto más alto, que era la igualdad de derechos del trabajo y del capital, para la fijación colectiva de las condiciones de trabajo, y fue así, por el camino de la igualdad, que el trabajo devino uno de los dos elementos básicos del proceso económico, que la contratación colectiva, consecuencia de la igualación de las fuerzas, ha sido y es el procedimiento que lanza al estauto laboral hacia las proximidades de la justicia social.

La asamblea Constituyente de Querétaro se dio cuenta del problema, pero lo vió de manera especial en relación con el salario, de ahí que dijera en su declaración que para trabajo igual debe corresponder salario igual, además en la Ley Federal de Trabajo de 1931 reprodujo la disposición en su artículo 86 que enunciaba sobre la igualdad de tratos para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo; tal es la explicación del párrafo

segundo del ya citado artículo 3o. de la Ley Federal de Trabajo respecto que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

d. La dignidad humana y el derecho de trabajo.- De igual forma esta consagrado en el multicitado artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, en la cual expresa que el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta.

Toda vez que la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que ser tratado con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde.

Sin duda las dos personas guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos son también los mismos

e. La responsabilidad y el derecho de trabajo.- La doctrina de la responsabilidad proviene principalmente en el derecho civil.

Trata sobre la obligación de reparar el daño o perjuicio causado por el hecho de una persona a otra, así mismo llevando dicha idea a la legislación laboral, la comisión consciente de que la ley debía contener los principios que amonizarán la doctrina de la responsabilidad con la idea del derecho del trabajo y con las exigencias de la justicia social, se creó la responsabilidad de las empresas respecto a la seguridad social para los

trabajadores, que era sobre los riesgos inherentes a la actividad de las fábricas y talleres.

Se manifestó que las empresas están obligadas a pagar a los trabajadores los salarios que les correspondan por el tiempo que están obligados a poner su energía de trabajo a disposición de ellas, obligación que únicamente puede cancelarse en los casos y previo el cumplimiento de los requisitos previstos por las leyes.

La misma solución rige la duración de la jornada de trabajo, en la exposición de motivos se reprodujo la tesis de la responsabilidad de la empresa. "Que por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono para la prestación de su servicio. Esta definición que se propone se apoya en las consideraciones siguientes: el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrono durante un numero determinado de horas por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; idea que descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrono y nunca del trabajador".<sup>32</sup>

Además es indispensable que la empresa capacite a los trabajadores ya que estos exigen una preparación cada vez mayor, porque su falta hace imposible el funcionamiento correcto de las máquinas.

---

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. pág. 122.

Una idea nueva de la responsabilidad, fundada sobre la naturaleza de la sociedad, sobre los derechos sociales de la persona humana y sobre los postulados de la justicia del trabajo. Un principio de responsabilidad objetiva, distinto y opuesto a la idea de la responsabilidad individualista, subjetivista y patrimonial del derecho civil.

### **3. La evolución de la suplencia de la queja deficiente.**

El principal antecedente de la suplencia de la queja deficiente en materia laboral la encontramos en la materia agraria; toda vez que dicha institución se desarrolla por problemas socioeconómicos que vienen arrastrando desde las épocas mas antiguas, problemas que se han dado desde que el hombre convive en sociedad, empezando del esclavismo, feudalismo, socialista y capitalista; según el nombre que se le haya asignado pero siempre ha sido la lucha de clase entre los dominados y dominadores; es por tales motivos que se crea en un primer término dicha institución, toda vez que el problema principal de nuestro país desde la revolución mexicana ha sido la lucha por la tierra; después la lucha por los derechos de los obreros.

#### **A. La suplencia en materia agraria.**

La problemática agraria, indudablemente causa fundamental de la Revolución Mexicana, vino agudizándose durante los últimos lustros del siglo pasado, ante el completo desamparo económico y social de la clase campesina de nuestro país.

Habiendo triunfado el Movimiento Cosntitucionalista, la Carta Magna de 1917, tendió a proteger no sólo a dicha clase sino también a la obrera, igualmente marginada hasta entonces, se aceptaron aunque no sin arduas polémicas dentro del Congreso Constituyentes, los artículos 27 y 123 de nuestra Constitución, consignados respectivamente los derechos sociales agrarios y los derechos sociales laborales; unos y otros se fincaron en un pronunciado intervencionismo del Estado en las relaciones económico-sociales, pues sólo mediante la acción de éste, era factible mejorar la situación de dichos sectores de población; y tal acción se manifestó primordialmente a través del proteccionismo jurídico en favor de los integrantes de dichos sectores, que precisamente se tradujo en la incorporación de los aludidos derechos de naturaleza social, contrapuestos a los de índole individualista, que han permanecidos en la Constitución vigente.

Refiriéndonos ahora específicamente a los derechos de carácter agrario, es de observarse que los más importantes que incorporó la Constitución de 1917, han sido los de dotación y restitución de tierras y aguas, en favor, la primera de los núcleos de población carentes de ellas, y la segunda, de los pueblos que hubieren sido despojados de las suyas; es pertinente hacer notar, como lo hace Martha Chávez, que toda la historia de la Legislación Agraria tiene tras de sí la lucha equilibrante entre los intereses individuales, sociales y hasta públicos.

Desde el decreto del 6 de enero de 1915, hasta la Ley de Dotaciones y Restituciones de Tierras y Aguas, del 23 de abril de 1927, los procedimientos se estructuraron más con miras y presiones sociales que

con sujeción a principios jurídicos, reflejándose lo anterior en una especie de pugna entre las garantías individuales y sociales que se desarrolló ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tanto por defectos del procedimiento agrario, como porque las garantías sociales en un principio lucharon en el terreno y condiciones de las garantías individuales, de suerte que las restituciones y dotaciones de tierras se veían nulificadas por esta vía.

Por tanto, en 1927 se trataron de reestructurar los procedimientos agrarios, fundamentalmente los dos más importantes; el restitutorio y el dotatorio, con vistas a acatar el mandato del artículo 14 constitucional cumpliéndose en ellos "las formalidades esenciales del procedimiento" cuidando que los afectados fueran oídos y vencidos en juicio, para disminuir el fenómeno regresivo de la Reforma Agraria que se efectuaba mediante el Juicio de Amparo.

Como este fenómeno continuó mediante Decreto del 25 de diciembre de 1931, que reformó la Constitución en su artículo 27, se prohibió el amparo en materia agraria, que duró desde el citado año hasta el Decreto del 30 de diciembre de 1946, con el que nuevamente se modificó el artículo 27 constitucional a efecto de permitir el Juicio de Amparo, si bien un tanto condicionado pues la fracción XIV señaló que "podrán promover el Juicio de Amparo contra la privación o afectación agrarias ilegales de sus tierras y aguas... los dueños o poseedores de predios agrícolas o ganaderos en

explotación a los que se le haya expedido o en el futuro se expida certificado de inafectabilidad".<sup>33</sup>

Aquí encontramos un juicio de amparo en materia agraria, en donde coexisten, equilibrándose las garantías sociales y las individuales; como se aprecia, la evolución de las garantías sociales de naturaleza agraria no ha dejado de tener fuertes obstáculos, pero como señala Lucio Mendieta y Nuñez, "probablemente no sea posible señalar en la historia humana un solo caso de renovación de los valores sociales realizado en perfecta armonía, muy por el contrario, puede decirse que las grandes adquisiciones de la humanidad en pro del mejoramiento colectivo han sido el resultado de luchas tremendas en las que perecieron muchos intereses particulares, por tanto, no se puede pedir que en México se realice la transformación agraria sin menoscabo de fortunas personales sin que el sacrificio de la colectividad y sin tocar los conceptos reinantes del derecho".<sup>34</sup>

Pero el juicio de amparo en materia agraria interpuesto por los dueños o poseedores de predios agrícolas o ganaderos en explotación, obedece a los principios del derecho individualista, pues es un recurso de protección de particulares y no de sectores económicamente débiles, mas no es así cuando se ejercita la acción constitucional por sujetos colectivos o particulares distintos de los propietarios o poseedores individuales de predios rústicos, es decir, cuando el amparo se hace valer por los

---

<sup>33</sup> CHAVEZ P. DE VELÁZQUEZ, Martha. El Proceso Social Agrario y sus Procedimientos. Porrúa. México 1979. pág. 106.

<sup>34</sup> MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Problema Agrario en México. Porrúa. México 1979. pág. 580.

integrantes de los núcleos campesinos por estos últimos en cuanto personas colectivas, toda vez que en estos casos se está ante la institución del amparo agrario ejidal o comunal que es el que promueven las comunidades agrarias como entidades socioeconómicas y jurídicas, así como sus miembros particularmente considerados en su carácter de ejidatarios o comuneros.

Este amparo acabado de mencionar, ha existido desde que se publicó la Constitución de 1917, mismo que responde a lineamientos del derecho social en virtud de que en los casos en que procede el derecho administrativo, los tribunales federales están coadyuvando a convertir en realidad los derechos sociales proclamados por la propia Constitución en beneficio de los aludidos sujetos agrarios; de lo anteriormente mencionado y de la institución del amparo laboral, es por tales motivos que el juicio de garantías tiene un aspecto social.

Ignacio Burgoa Orihuela comenta que nuestro juicio de amparo ha dejado de tener un tónica exclusivamente individualista para asumir perfiles de institución social que imparte su tutela indiscriminadamente a todo sujeto moral o físico, de derecho privado, social o público en cuyo detrimento cualquier actor de autoridad quebrante el régimen jurídico en que se estructura el ser del Estado Mexicano, y en que se organizan y ordenan los múltiples aspectos de su vida, de modo que el juicio de amparo surgido a mediados del siglo pasado dentro de una ideología individualista y liberal, ha tenido la virtud indisputable de haber amoldado su procedencia y su teología a las radicales transformaciones que en distintos órdenes y

aspectos sociales y económicos ha experimentado la perenne evolución de nuestro país.

Hemos analizado las anteriores menciones sobre el amparo agrario, porque nos sirven para resaltar una obvia consecuencia, de que la suplencia de la queja deficiente en esa materia se ubica dentro del aspecto social del juicio de garantías y responde al proceso evolutivo de esta institución hacia el valor de justicia social.

Se inicia esta evolución cuando en 1951, en el artículo 73 de la Ley de Amparo, se hizo extensiva la suplencia de la queja deficiente a la materia laboral, con el objeto de que en los casos de su procedencia no quedará en calidad de nugatorias las garantías sociales establecidas en favor de los trabajadores, desde entonces se planteó la pregunta de porque no se había ampliado la suplencia a la materia agraria dado que concurrían las mismas razones de justicia social respecto de los núcleos campesinos y la conducente respuesta la hizo realidad el presidente López Mateos, el 26 de diciembre de 1959, presentó a la consideración del Congreso de la Unión una iniciativa para ampliar la suplencia de la queja deficiente a la materia agraria.

En la Exposición de motivos de tal iniciativa se expresó: "De adoptarse por el texto constitucional la adición que adelante se consigna, quedaría para la Ley secundaria la estructuración con rasgos, normas peculiares del nuevo amparo agrario previendo las reglas adecuadas sobre personalidad, términos, deficiencias de la demanda pruebas y en general la substanciación del juicio, con objeto de crear un procedimiento al alcance

del campesino que constituya una eficaz defensa de la garantía social agraria y al efecto pueda establecerse entre otras previsiones que el juez de oficio y para mejor proveer recabe pruebas procedimientos que encuentra procedente en el Código Agrario, tratándose de conflictos por linderos de terrenos comunales”.<sup>35</sup>

Aprobada dicha iniciativa por decreto publicado en el Diario Oficial el 2 de noviembre de 1962, se adicionó un párrafo en la fracción II del artículo 107 constitucional al tenor siguiente. Ignacio Burgoa Orihuela comenta “En los juicios de amparo en que se reclamen actos que tengan o puedan tener consecuencia privar de la propiedad o de la posesión y disfrute de sus tierras, aguas pastos y montes a los ejidos y a los núcleos de población que de hechos o por derecho guarden el estado comunal o a los montes a los ejidatarios y comuneros deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga la ley reglamentaria y no procederán el desistimiento por inactividad ni la caducidad de la instancia cuando se afecten derechos de los ejidos o núcleos de población comunal”.<sup>36</sup>

En cumplimiento de esta reforma constitucional publicado en el Diario Oficial del 4 de febrero de 1963, se adicionó el párrafo al final del artículo 76 de la Ley de Amparo en la forma siguiente:

Deberá suplirse la Deficiencia de la Queja en Materia Agraria, cuando el quejoso alegue que ha habido en contra del núcleo de población o del

---

<sup>35</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. op. cit. pág. 950.

<sup>36</sup> Idem.

ejidatario o comunero una violación manifiesta de sus derechos agrarios sobre tierras y aguas.

Según resume Ignacio Burgoa Orihuela, la adición que se introdujo a dicho artículo 76 se convirtió en el artículo 227 de la Ley de Amparo en materia agraria, con la modalidad de que la obligación de suplir la deficiencia de la queja la hace extensiva a las exposiciones comparecencias y alegatos, tanto en los casos en que los ya mencionados sujetos agrarios figuren como quejosos, como en aquellos en que intervengan como terceros perjudicados<sup>37</sup>.

Igualmente dicho artículo 227 de la ley antes mencionada amplió la obligación de la suplencia a los recursos que tales sujetos interpongan dentro del juicio de amparo como son los de revisión, queja y reclamación.

De conformidad con lo anterior, se ha estructurado en nuestro derecho el amparo agrario, con estructura y reglamentación propias en las cuales destaca la obligatoriedad de la suplencia de la queja deficiente, que a su vez reviste dos caracteres esenciales que la diferencian en su forma de operar, de la que está autorizada en otras materias como la penal y la laboral a saber.

En la materia penal y en la materia de trabajo; cuando trata de aplicaciones de leyes declarativas inconstitucionales por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la facultad que tienen los tribunales federales para

---

<sup>37</sup> Ibidem. pág. 951.

suplir la deficiencia de la queja es estrictamente discrecional, o sea queda al arbitrio del juzgador el completar o perfeccionar los conceptos de violación en que se fundan las demandas respectivas y este carácter discrecional de la facultad se coliga de lo expresado en la fracción I del artículo 76 de la Ley de Amparo.

Por contra en lo que se refiere a la materia agraria la suplencia no es una facultad discrecional sino una obligación que se impone al juzgador y así lo dispone la Constitución en el párrafo cuarto de la fracción II del artículo 107, señala que en los juicios de amparo en que se reclamen actos que tengan o puedan tener como consecuencia privar de la propiedad o de la posesión y disfrute de sus tierras , aguas pastos y montes a los ejidos y a los núcleos de la población que de hecho o por derecho guarden el estado comunal o los ejidatarios o comuneros deberá suplirse la deficiencia de la queja.

Otro carácter esencial de la suplencia en materia agraria es su mayor amplitud pues se imponen al juzgador federal dos singulares obligaciones a saber:

i. Tomar en cuenta al dictar la sentencia respectiva, no únicamente las pruebas que aportó el quejoso, sino también las que él mismo recabe de manera oficiosa en un procedimiento realmente inquisitivo lo que implica que dicho juzgador debe por iniciativa propia buscar obtener y valorar las pruebas que estime conducentes para suplir la deficiencia de la queja.

ii. Resolver sobre los actos reclamados aún cuando sean distintos de los invocados en la demanda.

De estos caracteres fundamentales de la suplencia en materia agraria se sigue argumentando que es la mas amplia que reconoce nuestro derecho positivo, pues no solamente se corrigen o perfeccionan los conceptos de violación sino que el juez federal está obligado a buscar y obtener las pruebas que estime convenientes de suerte que al resolver sobre la inconstitucionalidad de los actos reclamados debe estimarlos tal y como resulten probados aún en el caso de que trate de actos distintos o diferentes de los agregados en la demanda que inicia el juicio de garantías; por tales motivos podemos decir que la suplencia de la queja no es una institución ilimitada sin restricciones pues su conformación legal debe quedar condicionada por los principios esenciales de procedimiento que constituyen garantías inexcusables para las partes en toda clase de juicios.

#### **B. La suplencia en materia laboral.**

Ya decíamos que al ser reformada la Ley de Amparo en 1951, fue ampliado el campo de aplicación de la suplencia, al ser extendida a la parte obrera en materia de trabajo cuando se encuentre que ha habido en contra del agraviado una violación manifiesta de la ley que lo ha dejado sin defensa.

La suplencia de la queja deficiente laboral y la suplencia de la queja que se ejerce en favor de los núcleos de población ejidal y comunal, es más amplio que aquella que se refiere al sector obrero, puesto que si se analiza

la realidad política, sociológica y jurídica en que se han desarrollado las instituciones protectoras de la clase trabajadora, coloca a ésta en una amplia ventaja si se le compara al nivel económico, material, cultural, social, en que se encuentra y se ha encontrado la clase campesina.

En la materia agraria el juzgador tiene la facultad de aportar nuevos elementos y de resolver sobre la inconstitucionalidad de actos diferentes de los reclamados, o sea que de oficio la autoridad judicial debe de recabar pruebas para beneficiar a los campesinos; en cambio en la suplencia laboral el juzgador tiene la obligación de suplir la deficiencia únicamente sobre lo que se desprende de las constancias del juicio, y no puede por su propia cuenta traer nuevos elementos para motivar y fundamentar su resolución.

La suplencia de la queja deficiente en amparos laborales se inspira en un espíritu proteccionista del obrero, quien por circunstancias económicas casi siempre precarias no se encuentra en situación de cubrir los honorarios de un abogado especializado en materia de amparo, para que con habilidad y competencia le redacte su demanda de garantías.

En la exposición de motivos del decreto, el Congreso que reformó en diciembre de 1950 el artículo 107 de la Constitución Federal y del que introdujo las reformas respectivas a la Ley de Amparo, se invocan las normas tutelares de la clase trabajadora contenidas en el artículo 123 de la propia Carta Magna para justificar que en congruencia con su finalidad de protección, se implanta la institución de suplencia de la queja deficiente, de ahí que se hayan expresado que podrá suplirse esta deficiencia en amparos

de trabajo, directos e indirectos, porque las normas constitucionales contenidas en el artículo 123 son fundamentalmente tutelares de los derechos de la clase trabajadora y esta clase muchas veces no está en posibilidad de defenderse adecuadamente.

#### **4. La significación jurídico social de la institución.**

La suplencia de la queja en las materias laboral y agraria, tutela los sectores económicamente desvalidos, siendo este sentido el que conforma a la propia suplencia como una institución de carácter jurídico social.

Parece insospechable que estas dos formas de suplencia encuentran su antecedente doctrinario en las ideas de Eduardo J. Couture, que desembocaron en la aceptación de una desigualdad procesal, ideas que enseguida procuramos resumir:

Los derechos substancial y procesal forjados, especialmente en el curso del siglo XIX, en la mayor parte de los países, son de naturaleza eminentemente individualista; de suerte que el proceso resultante se apoya en el presupuesto de que los hombres son iguales entre sí en el orden jurídico, sin más excepciones que los de sus talentos y sus virtudes.

Más no fue necesario que se anduviera largo trecho del propio siglo, para que se advirtiera que tal igualdad era teórica en el orden económico, pues con el acrecentamiento de la actividad industrial, un nuevo feudalismo fue separando nitidamente dos categorías opuestas en el orden del derecho, toda vez que la relación contractual puso en evidencia dominante,

dueña de todas las condiciones, y una parte dominada, paciente de todas las cláusulas que el empleador quisiera imponer.

En este orden de ideas, mientras el derecho material evolucionaba creando todo un sistema jurídico de excepción, el derecho procesal permaneció estacionario sobre las bases y fundamentos del sistema individualista del derecho común, de modo que el desajuste entre el derecho material y el derecho instrumental fue haciéndose más y más pronunciado, dando la sensación de que no todo estaba logrado en materia de derecho obrero, que una etapa quedaba por conquistar.

Así, se puso de relieve que entre las cuestiones que este desajuste exigía revalorizar, destacaba el principio de la igualdad ante la ley procesal, afectado por el surgimiento de nuevas formas procesales, tendientes a enfrentar la desigualdad manifiesta entre los dos factores de la producción: el dominante y el dominado.

En tales condiciones era menester un nuevo método o procedimiento lógico destinado a corregir las desigualdades, aportando así dicho autor, el principio de la "igualdad por compensación", explicado en los siguientes términos: "El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades".<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> COUTURE J, Eduardo. Estudios de Derecho Procesal Civil. Tomo I. Ediar. Argentina. 1948. pág. 272.

Esta fórmula de la desigualdad compensada con otra desigualdad parece ser la primera en el orden lógico frente al fenómeno en estudio; de la misma manera el derecho procesal del trabajo, "es un derecho elaborado totalmente con el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda desviar y entorpecer los fines de la justicia; un nuevo derecho procesal extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que sirven de él, para la satisfacción de sus intereses".<sup>39</sup>

Claramente se aprecia que la suplencia en las materias indicadas, lejos de constituir una violación al principio de igualdad procesal, constituyen una desigualdad compensada con otra desigualdad, ya que tal institución conlleva el objetivo proteccionista orientado a evitar que el litigante más poderoso pueda desviar y entorpecer los fines de la justicia en agravio de su contraparte desvalido; que es el patrón respecto del obrero; el latifundista respecto del ejido o la comunidad, el ejidatario o el comunero. Por ello es que en los juicios de amparo el juzgador debe de ejercitar su facultad de suplir la deficiencia de la queja, tratándose, en la materia laboral, del obrero; y de igual forma tratándose de la materia agraria, en favor de los aludidos sujetos colectivos o individuales agrarios.

Dada su aludida finalidad tutelar de sectores sociales económicamente débiles, la institución de suplencia de la queja deficiente

---

<sup>39</sup> Ibidem.

## CAPITULO TERCERO

### MARCO JURIDICO DE LA SUPLENCIA DE LAS DEFICIENCIAS DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL.

#### 1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue promulgada el 5 de febrero de 1917. En su artículo 107 consagra la procedencia del amparo en materia laboral. En la fracción II, segundo párrafo, establece el fundamento de la suplencia de la deficiencia de la queja; señalando que en el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de la queja; la cual lo regula con la Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de nuestra Carta Magna.

Además, la fracción III señala que será procedente el amparo contra actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo y determina los casos siguientes:

"a) Contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, respecto de las cuales no proceda algún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados...

b) Contra actos en juicio cuya ejecución sea de imposible reparación, fuera de juicio o después de concluido, una vez agotados los recursos que en su caso procedan; y

c) Contra actos que afecten a personas extrañas al juicio".

Toda vez que en materia laboral no existen recursos o medios de defensa que originen una segunda instancia, por lo tanto es procedente el juicio de amparo contra el laudo que se dicta en el procedimiento laboral.

También es aplicable el juicio de amparo, cuando en el procedimiento laboral exista una violación al procedimiento, o cuando dentro del juicio contengan actos cuya ejecución sea de imposible reparación; además es procedente contra actos que afecten a personas extrañas al juicio, es decir, cualquier tercero perjudicado, puede solicitar el amparo y protección de la justicia federal, sin agotar previamente algún recurso o medio de defensa.

Miguel Borrel Navarro expresa que "El juicio de amparo laboral es procedente contra actos de autoridad y por violaciones al procedimiento, las que se invocarán al interponerse el juicio contra la sentencia o laudo definitivo; siendo necesario que al ocurrir la violación o violaciones al procedimiento, la parte afectada proteste en el momento mismo de producirse ante la Junta, protesta que deberá quedar asentada en el acta correspondiente, de manera que al dictarse el laudo se pueda recurrir éste,

señalando en la demanda de amparo las violaciones procesales de referencia".<sup>40</sup>

Aquí podemos apreciar que es opcional del litigante, recurrir al amparo directo o al amparo indirecto en caso de una violación al procedimiento, es decir, al momento de ocurrir dicha violación, la parte afectada puede interponer el amparo indirecto, o esperarse al laudo definitivo para promover el amparo directo, y expresarlo como parte de los agravios. Pero lo importante es que lo debe de protestar en el momento de producirse ante la Junta, y que dicha protesta quede asentada en el acta correspondiente.

## **2. Ley Federal del Trabajo.**

Alberto Trueba Urbina señala que "Las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, en función de la esencia revolucionaria del artículo 123 de la Constitución de 1917, tanto las normas sustanciales, como las procesales, son fundamentalmente proteccionistas y tutelares de los trabajadores, estando la protección no sólo en la ideología y entraña de sus disposiciones, sino en los textos mismos, pues la norma sustancial influye de tal manera en lo procesal, que ambas se identifican en su sentido proteccionista y tutelar, de modo que el Derecho Procesal del Trabajo, protege a una de las partes, la parte obrera, cuando su lucha aflora en los conflictos del trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no sólo para

---

<sup>40</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. Pág. 625.

la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores".<sup>41</sup>

Así se manifiesta la función proteccionista y tutelar de las normas adjetivas del trabajo originado en su reglamentación, un nuevo Derecho Procesal, que contempla en el proceso a dos partes en pugna; para el efecto de tutelar a la más débil, que es la obrera, de donde emerge el principio de "disparidad procesal"<sup>42</sup> para la protección plena de los trabajadores; obsérvese, sin embargo, que no obstante, la existencia de ese principio de disparidad procesal, nuestras leyes laborales han conservado, contradictoriamente, el principio dispositivo como principal regulador del desenvolvimiento de proceso, como bien lo hace notar Jesús J. Castorena, al exponer lo siguiente:

"El órgano jurisdiccional de trabajo esta frente a dos situaciones contradictorias en los casos de litis entre el obrero y el patrón, su papel es conocer la verdad o determinarla. Frente a esta realidad del proceso sólo pueden adoptarse dos posturas: a.- Facultar al órgano para investigar la verdad histórica; y b) Constreñirlo a la investigación de la verdad declarada".<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1975. pág. 480.

<sup>42</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. pág. 40.

<sup>43</sup> CASTORENA, Jesús J. Procesos del Derecho Obrero. Didot. México. s.a.p. pág. 34.

El primer sistema conduce al principio de la inquisición: El órgano tiene que ir más allá de las manifestaciones de las partes, ya que éstas solo tendrán interés en probar su declaración, habrá pues que facultarlo para que indague por sí mismo. El segundo sistema conduce al principio de la disposición: Las declaraciones de las partes, constituyen una barrera infranqueable para el órgano jurisdiccional, pues su labor de indagación termina allí, toda vez que aún conociendo el juzgador la verdad real, está en el deber de atenerse a la declarada y probada en el juicio.

Justamente, las reformas a la citada Ley, de fecha 30 de diciembre de 1979, que entraron en vigor el 1o. de mayo de 1980, atemperan el aludido principio dispositivo, al incorporar la Suplencia de la Queja Deficiente.

Tales reformas atañen a los títulos catorce, quince y dieciséis de la propia ley. Como es de apreciarse, las aludidas reformas abarcan prácticamente, todas las materias que el proceso puede comprender, y si bien en las mismas aportan grandes innovaciones de notoria importancia, tendientes a hacer realidad los objetivos del proceso del Derecho de Trabajo consistentes en su publicidad, gratuidad, inmediatez y predominio oral, así como en la economía, concentración y sencillez del propio proceso.

Alberto Trueba Urbina expresa que "Todas esas disposiciones Jurídicas de Procedimiento, vistas en su conjunto constituyen el Derecho procedimental Mexicano del Trabajo, rama importante de la Ciencia del

Proceso Laboral”<sup>44</sup> a no dudarlo y según ratificaremos en incisos posteriores, es la novedad de incorporación de la Suplencia de la Queja Deficiente, la de mayor relevancia, debido tanto por su significación en relación con el valor de justicia social, como por su eficacia con el procedimiento.

La esencia de la nueva institución laboral de suplencia de la queja deficiente, queda expresada en el párrafo segundo del nuevo precepto, es decir, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor siguiente:

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

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales explican que “Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber: El supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la junta en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador. Y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga, esto de

---

<sup>44</sup> TRUEBA URBINA. Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. pág. 492.

acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley, tratándose de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias y fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades".<sup>45</sup>

Es decir, remediará un defecto, o bien resarcirá un daño que en este caso es reparar un agravio, por lo que comprende, el completar la demanda del trabajador por la junta en el momento de admitirla, remediando el defecto, otorgándose, sin exigir al actor mayores elementos que hagan posible la suspensión del procedimiento, quedando bajo la más estricta responsabilidad de la Junta, la cual, en todo caso, tomaría las medidas de aseguramiento que estime pertinentes en beneficio del trabajador.

El contenido y significación del párrafo segundo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, faculta a los tribunales laborales para complementar la demanda del trabajador que, generalmente, por omisiones debidas a su ignorancia o la de su apoderado, incurre en el defecto de no incluir determinadas acciones, que de conformidad con los hechos expuestos en la misma resultan ejercitables.

Entre tales acciones, que prácticamente pueden comprender todas las prestaciones que el derecho substancial del trabajo otorga a los integrantes de la clase laborante, a través de la Ley de la materia de 1970, prestaciones tales como: Prima adicional por laborar en días de descanso

---

<sup>45</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición. Trillas. México. 1993. pág. 25

dominical, prima de vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad, prestaciones que por su relativa novedad, han sido hasta hace poco ignoradas por trabajadores y litigantes.

Esta situación de ignorancia de algunos interesados en demandar generalmente el despido, determinaba que uno o varios de los aludidos derechos no fuesen reclamados, no obstante resulta procedente su ejercicio, ocasionándose así un perjuicio al trabajador, poco congruente con el sentido proteccionista del derecho del trabajo, tanto substancial como procedimental.

Y es la reforma aludida la que ha venido a conjurar estas situaciones, pues a partir de la misma, la junta subsanará las demanda en tal sentido incompletas.

Es de observarse que esta función supletoria de la junta no implica el ejercicio de una facultad potestativa de ésta sino el cumplimiento de una obligación expresa, toda vez que el párrafo segundo del artículo 685 de la LFT, expone que en los casos indicados, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta, indicando estos dos últimos términos que la suplencia no queda al buen juicio de la propia junta, sino que, habiendo omisión de prestaciones de ejercicio procedente, debe subsanar la deficiencia.

El contenido y alcance del párrafo segundo del artículo 873 de la Ley en cita, dispone esta norma lo siguiente: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en

el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días”.

Baltasar Cavazos Flores comenta que “Irregularidades en la demanda es cuando el trabajador no reclama algo a lo que tiene derecho el trabajador, y que las Juntas no deben de 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”.<sup>46</sup>

Como es de observarse, esta disposición consigna también la suplencia de la queja deficiente, si bien su contenido hipotético es de mayor amplitud que el del artículo 685, ya que comprende cualquier irregularidad en el escrito de demanda, así como el supuesto de ejercicio de acciones contradictorias. Así pues, este párrafo rebasa notoriamente el solo caso de omisión del reclamo de prestaciones, materia del citado artículo 685, y contempla supuestos genéricos de mucha mayor amplitud.

La suplencia a través de la fracción II del artículo 878 reformado de la LFT señala: “El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en le planteamiento

---

<sup>46</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones del Derecho Laboral. octava edición. Trillas. México. 1994. pág. 340.

de las adiciones a la demanda. la Junta lo prevendrá para que lo hagan en ese momento".

Consecuentemente, la función supletoria no sólo puede ejercitarse por la Junta al momento de admitir la demanda, sino también en la etapa de demanda y excepciones de la primera audiencia del procedimiento, siempre y cuando el trabajador reclamante no hubiere cumplido los requisitos omitidos o no hubiere subsanado las irregularidades que se le hayan hecho notar en el planteamiento de las acciones de la demanda.

La norma transcrita con antelación y el párrafo segundo del artículo 873 de la Ley Laboral, se reitera el carácter obligatorio de la Junta de llevar a cabo la suplencia de la queja deficiente. Es decir, los errores en la demanda son modificados por los juzgadores en provecho del actor, resultando con esto un verdadero acontecimiento que tomó forma desde 1951, hasta las reformas procesales puestas en vigor en el año de 1980.

### **3. Ley de Amparo.**

El artículo 76-bis de la Ley de amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que las autoridades que conozcan del juicio de amparo deberán de suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta ley establece.

Conforme a la fracción IV del artículo citado en el párrafo anterior, establece que en materia laboral, la suplencia sólo se aplicará en favor del trabajador.

La fracción en comento determina que la suplencia de la queja en materia laboral en un principio solamente es procedente en favor del trabajador; es decir, no opera la suplencia en favor del patrón, o del sindicato cuando este tenga intereses opuestos al trabajador; además establece que debe de suplir tanto en los conceptos de violación de la demanda, así como de los agravios formulados.

Miguel Borrell Navarro explica que "En el juicio de amparo existe también la suplencia de la deficiencia de la queja, la cual consiste en que cuando el actor del juicio laboral sea el trabajador y su demanda sea deficiente en cuanto a los conceptos de violación y los agravios podrá y deberá la autoridad jurisdiccional que conoce del amparo, subsanar esas deficiencias ilegales de la parte obrera".<sup>47</sup>

El autor antes referido, nos explica que en el amparo laboral existe la suplencia de la queja únicamente en favor del trabajador, toda vez que no hace mención alguna en favor del patrón.

El artículo 166 de la Ley de amparo, establece los requisitos que deben de contener la demanda de amparo que son:

---

<sup>47</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. pág. 625.

i.- Nombre y domicilio del quejoso y de quien promueva en su nombre, así como el de los terceros perjudicados.

ii.- La autoridad responsable, en este caso, la Junta de conciliación y arbitraje, que dictó el laudo que se combate mediante el amparo.

iii.- El acto reclamado, es decir el laudo de la Junta.

iv.- La fecha en que se notificó el laudo al quejoso o en que tuvo conocimiento de él.

v.- Los preceptos constitucionales violados y los conceptos de violación.

vi.- La ley que se aplicó inexactamente a la que dejó de aplicarse, cuando las violaciones reclamadas se hacen consistir en ello.

La demanda de amparo se presenta ante la misma autoridad que dictó la resolución que se impugna, en este caso ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que emitió el laudo definitivo.

#### **4. Tesis y jurisprudencias.**

Antes de entrar de lleno a las tesis y jurisprudencias aplicables a la suplencia de la queja, es importante hacer notar la diferencia que existe entre una tesis y una jurisprudencia.

Las tesis son resoluciones emitidas por el alto tribunal respecto a un amparo y la jurisprudencia son cinco resoluciones emitidas en un mismo sentido; o sea cuando se resuelven cinco amparos en un mismo sentido, o bien cuando se resuelven dos tesis contradictorias. (artículos 192 al 197 de la Ley de Amparo).

En la jurisprudencia que a continuación vamos a transcribir, el requisito esencial para que proceda la suplencia de la demanda de amparo directo que promueve el trabajador, se requiere que contenga preceptos de violación, toda vez que las deficiencias de éstos es lo que el juzgador constitucional debe de suplir.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Época: 8A. Número: 83, Noviembre de 1994. Tesis: I.2o.T. J/28. Página : 49. "SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACION EN EL AMPARO DIRECTO LABORAL. ALCANCE DE LA, EN FAVOR DEL TRABAJADOR. El artículo 107 constitucional, fracción II, segundo párrafo, establece que en el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga su Ley Reglamentaria; por su parte, el artículo 76 bis, fracción IV, de esa ley, previene que las autoridades que conozcan del juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, entre otros casos, en materia laboral y solo en favor del trabajador. Conforme a estas disposiciones es claro que para que proceda la suplencia de la demanda de amparo directo que promueve el trabajador, se requiere que contenga conceptos de violación, pues es la deficiencia de estos la que el juzgador constitucional debe suplir en cumplimiento de lo ordenado en los

artículos mencionados, ya que la ausencia absoluta de esos conceptos sólo puede ser materia de suplencia en materia penal y a favor del reo según lo dispuesto en la fracción II del artículo 76 bis antes invocado..." Sin embargo, la exigencia de que en la demanda de amparo directo del trabajador existan conceptos de violación como presupuesto para que opere la suplencia, no debe interpretarse en el sentido rígido de que se formulen respecto a cada punto específico del laudo reclamado, porque esto va en contra del espíritu de la ley que lo que pretende es que existan en la demanda conceptos de violación, aun cuando sean generales, pues de esa manera hay la instancia del inconforme que permite la suplencia respecto a cualquiera de los aspectos que comprenda la resolución impugnada que sea violatorio de garantías; estimar lo contrario significa limitar drásticamente los alcances de la suplencia en el amparo laboral, que es parte de un sistema tutelar en favor del trabajador que deriva de los principios de justicia social comprendidos en el artículo 123 constitucional, ampliados después en las normas sustantivas y adjetivas laborales que lo reglamentan, y que alcanza también al juicio de garantías a través de las disposiciones del artículo 107 de la norma suprema y del numeral 76 bis, fracción IV, de su ley reglamentaria".

La jurisprudencia anterior señala que el alcance de la suplencia en favor de los trabajadores no debe de ser de una manera total como lo es en la materia penal, es decir, en la materia laboral la autoridad que conozca del juicio de amparo, únicamente suplirá las deficiencias contenidas en los conceptos de violación.

La contradicción de tesis que a continuación nos permitimos transcribir señala que la suplencia de la queja en materia laboral a favor del trabajador, opera aún ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Epoca: 9A. Tomo: II, Septiembre de 1995. Tesis: J/2a. 39/95. Página: 333. "SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL A FAVOR DEL TRABAJADOR. OPERA AUN ANTE LA AUSENCIA TOTAL DE CONCEPTOS DE VIOLACION O AGRAVIOS. La Jurisprudencia 47/94 de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro: SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL TRATANDOSE DEL TRABAJADOR. CASO EN QUE NO OPERA, establece que para la operancia de la suplencia de la queja en materia laboral a favor del trabajador es necesario que se expresen conceptos de violación o agravios deficientes en relación con el tema del asunto a tratar, criterio que responde a una interpretación rigurosamente literal del artículo 76 bis de la Ley de Amparo para negar al amparo promovido por el trabajador el mismo tratamiento que la norma establece para el amparo penal, a través de comparar palabra a palabra la redacción de las fracciones II y IV de dicho numeral, cuando que la evolución legislativa y jurisprudencial de la suplencia de la queja en el juicio de garantías lleva a concluir que la diversa redacción de una y otra fracciones obedeció sencillamente a una cuestión de técnica jurídica para recoger y convertir en texto positivo la jurisprudencia reiterada tratándose del reo, lo que no se hizo en otras materias quizá por no existir una jurisprudencia tan clara y reiterada como aquélla, pero de ello no se sigue que la intención del

legislador haya sido la de establecer principios diferentes para uno y otro caso. Por ello, se estima que debe interrumpirse la jurisprudencia de referencia para determinar que la suplencia de la queja a favor del trabajador en la materia laboral opera aun ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios, criterio que abandona las formalidades y tecnicismos contrarios a la administración de justicia para garantizar a los trabajadores el acceso real y efectivo a la Justicia Federal, considerando no sólo los valores cuya integridad y prevalencia pueden estar en juego en los juicios en que participan, que no son menos importantes que la vida y la libertad, pues conciernen a la subsistencia de los obreros y a los recursos que les hacen posible conservar la vida y vivir en libertad, sino también su posición debilitada y manifiestamente inferior a la que gozan los patrones".

Esta jurisprudencia es totalmente contradictoria a la anterior; pero debe de prevalecer la presente jurisprudencia por los siguientes motivos: En primer término esta se resuelve primordialmente por ser una contradicción de tesis, es decir la Suprema Corte debe de tener un criterio definido sobre un caso concreto, para resolver los asuntos que se presenten con posterioridad; y segundo, dicha jurisprudencia es mas reciente que la anterior.

La contradicción de tesis se resuelve fundamentalmente para que exista seguridad jurídica, toda vez si hay dos criterios diferentes es necesario saber cual va a prevalecer en un momento dado, por tales motivos en la presente contradicción de tesis los legisladores resuelven que debe de existir la suplencia de la queja en favor del trabajador aún ante la ausencia total de concepto de violación o agravios, dicha resolución se

toma en base a la interpretación del artículo 107 de la Constitución en el párrafo que señala: "En el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107, en relación al artículo 76- bis de la Ley de Amparo".

En donde existen seis fracciones, al hacer una minuciosa comparación entre las fracciones II y IV, llegan a la conclusión de que la intención del legislador no es poner una diferencia entre la suplencia en materia penal y la materia laboral, toda vez que el inciso II, señala: "En materia penal, la suplencia operará aun ante la ausencia de conceptos de violación o de agravios del reo", en el inciso IV señala: "En materia laboral, la suplencia sólo se aplicará en favor del trabajador". Pero en ningún momento hace referencia la forma en que debe de operar ésta.

La tesis que a continuación nos permitimos transcribir explica que la suplencia en la materia laboral es en forma total, es decir, opera dicha suplencia aún ante la ausencia total respecto a los conceptos de violación, en la cual existe un límite, que es, impedir que el juzgador pueda recabar pruebas en forma oficiosa.

Instancia: Pleno. Fuente : Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Epoca: 8A. Número: 64, Abril de 1993. Tesis: P. XXI/93. Página: 18. "SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL. NO COMPRENDE EL REQUERIR O RECABAR PRUEBAS OFICIOSAMENTE. La suplencia que en materia laboral, a favor del trabajador, establece el artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo, se refiere exclusivamente a la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como a la de los agravios

formulados en los recursos y, por tanto, no puede comprender o extenderse a la exigencia de requerir o recabar pruebas oficiosamente”.

Esta jurisprudencia establece el alcance de la suplencia de la deficiencia de la queja en materia laboral, existe una suplencia total respecto a los conceptos de violación, pero siempre existe también un límite respecto a suplencia de la queja, dicha jurisprudencia limita a la autoridad en forma oficiosa de traer pruebas dentro de un juicio; esto es, existe una diferencia entre el juicio de amparo en materia laboral y en materia agraria; como lo señalábamos en el capítulo anterior, donde la materia agraria la autoridad puede traer oficiosamente pruebas a favor de los ejidatarios.

En la siguiente tesis que transcribiremos establece otra restricción a la suplencia de la deficiencia de la queja en materia laboral, en la cual señala que no puede introducirse en la litis prestaciones que no fueron reclamadas en la demanda inicial del trabajador.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: 8A. Tomo: IV Segunda Parte-1. Página: 201. “DEMANDA LABORAL, SUPLENCIA DE LA, POR LA JUNTA. SU LIMITE. La Junta responsable no puede introducir en la litis una prestación que no fue reclamada en la demanda inicial, ya que la suplencia de la queja en favor del trabajador sólo es posible cuando la demanda sea incompleta, de acuerdo con los hechos y la acción ejercitada y antes de su admisión, conforme al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en razón de que la Junta del conocimiento sólo puede resolver sobre las prestaciones expresamente demandadas”.

En esta tesis de jurisprudencia, el alto tribunal establece otra restricción a la suplencia de la demanda, es decir, reitera la suplencia total en cuanto a la ausencia de conceptos de violaciones, pero impide que la junta pueda suplir al trabajador respecto de las prestaciones no reclamadas en la demanda inicial, es decir, es obligación de la Junta poner en conocimiento al trabajador que según a los hechos narrados y la acción ejercitada, son incompletas y otorgarle un término al trabajador para subsanar dicha deficiencia, pero transcurrido éste y si el trabajador no realiza ninguna enmienda a la demanda, la Junta resolverá únicamente sobre las prestaciones reclamadas.

La jurisprudencia que a continuación transcribiremos, confirma la operatividad del amparo, al momento en que la Junta de Conciliación y Arbitraje, no supla las deficiencias de la demanda laboral.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Epoca: 8A. Número: 74, Febrero de 1994. Tesis: IV.2o. J/32. Página: 57. "DEMANDA LABORAL, IRREGULARIDADES DE LA. DEBE PREVENIRSE AL ACTOR PARA QUE LAS SUBSANE. La Junta responsable tiene la obligación de requerir al actor para que subsane las deficiencias de su demanda, cuando omita precisar los hechos fundatorios de alguno de los conceptos reclamados, observando para ello lo dispuesto en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, pues si no lo hace y se absuelve a la demandada de las prestaciones reclamadas en base a tales deficiencias, es evidente que se violan las leyes del procedimiento, por inobservancia además de la

jurisprudencia número 3/91, de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se publicó en el Tomo Séptimo del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, bajo el rubro DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCION OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO”.

En esta jurisprudencia de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, ha reiterado la finalidad jurídica social de esta suplencia al expresar que el propósito claro y definitivo del legislador al consignarla, es hacer efectivas las garantías individuales y sociales que establece la Constitución en favor de los trabajadores, despojando de tecnicismos procesales al Juicio de Amparo que pudieran colocar al litigante menos preparado en una situación de desventaja notoria frente a su contraparte.

El Alto Tribunal ha fijado, a través de su labor de interpretación, los siguientes lineamientos esenciales de la suplencia que son:

a. Suplir la deficiencia de la Queja presupone no tan sólo el estudiar las violaciones constitucionales, no señaladas por el quejoso en sus conceptos de violación, sino también analizar si existen otras infracciones a la constitución, aún en el caso de ausencia total de los mencionados conceptos como lo señalábamos en la contradicción de tesis.

b. En tal virtud si el trabajador al formular su demanda de amparo, omitió satisfacer determinados requisitos formales, esos deben ser suplidos, ya que si el legislador dió facultad de suplir la deficiencia de la queja al

estudiarse el fondo del asunto por mayoría de razón debe de suplirse la omisión de requisitos formales.

La situación señalada hace evidente, por sí misma, la diversidad de trato de que son objeto los trabajadores por parte de las leyes laborales, toda vez que en la doctrina y en la legislación tratan de que exista una protección hacia los trabajadores, creando una institución jurídica como lo es la suplencia de las deficiencias de la demanda, pero en el siguiente capítulo veremos como en la práctica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje en muchas ocasiones omiten suplir dichas deficiencias y así cumplir con la obligación consagrada en nuestra Carta Magna.

## CAPITULO CUARTO

### LA PROCEDENCIA DEL AMPARO LABORAL EN EL CASO DE QUE LA JUNTA NO PREVenga AL ACTOR SOBRE LAS DEFICIENCIAS DE SU DEMANDA.

En este capítulo realizaremos un análisis más profundo y detallado de la forma en que opera la suplencia de la queja, tanto la que se realiza por conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento laboral, como por nuestros tribunales federales, a través del juicio de amparo.

#### **1. Casos en que procede la Junta a suplir las deficiencias de la queja.**

El alcance y forma de aplicación de la suplencia de la queja, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dependerá de la hipótesis en que se esté adecuando la reclamación formulada por el trabajador, así la autoridad laboral actúa de dos diversas formas:

a. Cuando la demanda formulada por el trabajador resulta incompleta, en cuanto que en ella no se reclaman todas las prestaciones a que éste tiene derecho, mismas que se derivan de la acción intentada, conforme a los hechos narrados en el escrito de reclamaciones.

En efecto, lo previsto por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a los casos en que existe una omisión en el escrito de demanda planteado por el trabajador actor, pues éste se abstuvo de reclamar prestaciones a las que presuntamente tiene derecho y que se derivan de los hechos narrados en la misma demanda verbigracia:

Un trabajador se dice despedido injustificadamente y reclama el pago de su indemnización constitucional, prima de antigüedad y las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional; en este caso resulta evidente que el demandante dejó de reclamar una prestación de notoria procedencia, como lo es el pago de salarios caído.

En otro caso puede suceder que se reclamen todas estas prestaciones y dentro de la narración de los hechos se indica que el horario de labores era de ocho de la mañana a seis de la tarde, de lunes a sábado, sin que se haga alguna otra manifestación al respecto; como puede apreciarse, en este supuesto hubo omisión de parte del actor en cuanto a la reclamación de horas extras.

En síntesis, se trata de casos en que claramente el trabajador presentó una demanda incompleta en cuanto a las prestaciones que puede tener derecho.

La aplicación de la suplencia de la queja en este caso se realiza al momento mismo en que la junta admite la demanda, a fin de que al emplazarse al demandado, éste tenga conocimiento de la intervención tutelar de la autoridad laboral, y ya sabedor de esta situación, al momento

de efectuar la contestación, ésta también comprenda las reclamaciones que en forma supletoria se enderezaron en su contra.

Debe destacarse el carácter obligatorio en la aplicación de la suplencia de la queja a que se está haciendo referencia, lo anterior deriva de los términos en que se encuentra redactada la parte conducente del artículo 685 de la ley en cita, al establecerse que "La Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará esta...", de donde se desprende que no se trata de una facultad de carácter discrecional, sino de aplicación obligatoria para la Junta del conocimiento.

Además, para que la Junta pueda válidamente realizar dicha suplencia, es necesario que exista plena seguridad en cuanto que efectivamente se omitió reclamar alguna prestación, ya que, de no existir tal certidumbre, no se deberá aplicar esta disposición.

b. Cuando el escrito de demanda laboral presentado por el trabajador, adolece de alguna irregularidad, o bien en el mismo se han planteado acciones contradictorias.

En términos del artículo 873 de la multicitada Ley, si se presenta esta situación, la Junta al momento de admitir la demanda, le señalará al promovente los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro del término de tres días.

El artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo prevé dos casos diversos:

En el primer supuesto, que la demanda resulte irregular, esto es que sea vaga u obscura; es decir, cuando las acciones o hechos se han planteado en forma confusa, o bien, no existe la suficiente claridad para poder deducir las pretensiones reclamadas por el actor, ejemplo:

Cuando se reclame el pago de horas extras, sin hacer mayor manifestación al respecto.

En el segundo caso se refiere el supuesto de que en la demanda planteada por el trabajador, se estén ejercitando acciones contradictorias, verbigracia:

Cuando una demanda en que el trabajador esté reclamando tanto su indemnización constitucional como la reinstalación del puesto que desempeñaba; o bien, se reclama la reinstalación y al mismo tiempo el pago de prima de antigüedad.

En ambos casos resulta notoria la contradicción que existe en las reclamaciones planteadas.

Sin embargo, puede suceder que, pese a la prevención que se le ha hecho, el actor no subsane las deficiencias o irregularidades que le hayan indicado; pese a no haber cumplido el trabajador con el requerimiento que se le hizo, éste todavía tendrá la oportunidad de corregir los defectos advertidos en su demanda.

En efecto, la fracción II del artículo 878 de la Ley en cita dispone lo siguiente "Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado; en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento...", como se observa, se le están otorgando al trabajador todas las facilidades para que regularice su escrito de reclamaciones, de viva voz y en la forma y términos que mejor le convengan.

Como podrá verse, existe una gran diferencia en cuanto a la forma de aplicación de la suplencia de la queja en los dos supuestos que han quedado precisados.

En la primera situación, la Junta complementa directamente la demanda planteada por el trabajador, al tener por reclamadas las prestaciones que por error o ignorancia no fueron demandadas.

En cambio en el segundo supuesto, la junta se limita a señalarle al trabajador los defectos u omisiones en que incurrió al formular su demanda, para que éste personalmente manifieste lo que a su derecho convenga, es decir, que en este caso la autoridad laboral actúa en forma preventiva, sin tomar una determinación al respecto.

## **2. Los vicios que en la práctica se observan respecto de la suplencia de la queja.**

Los vicios que principalmente en la práctica existen son:

a. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen un criterio unificado para determinar en qué etapa procesal se realiza la suplencia de la queja.

b. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no determinan si la suplencia se aplica en forma obligatoria o es una facultad discrecional.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no aplican en forma adecuada la suplencia de la queja, por motivos de que los propios juristas no se ponen de acuerdo si es conveniente que exista o no la figura jurídica de la suplencia de la queja.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales opinan que "El principio que comentamos constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deban ceñirse a los conceptos o pretensiones en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones cuando no contenga las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

Consideramos que esta facultad es obligatoria para las Juntas, ya que de forma imperativa el artículo 685 de la Ley aduce que el admitir la demanda, la Junta, subsanará ésta, y no emplea una locución optativa - podrá suplirse- como sería en materia de amparo la facultad discrecional de suplir la demanda de garantías respecto de la materia laboral.

El sector patronal, con sobrada justificación, se pronunció en contra de la suplencia de la queja introducida en el procedimiento laboral, porque ésta rompe con el principio de paridad procesal, el cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo".<sup>48</sup>

El criterio transcrito con antelación señala que es imparcial, toda vez que no están a favor o en contra de la suplencia de la queja, sino únicamente mencionan que es obligatoria para las Juntas de Conciliación y Arbitraje porque es obligatoria; y es obligatoria porque esta implícita en la Ley Federal de Trabajo.

Juan B. Climent Beltran manifiesta que "Se subsanará la pretensión pero no se prejuzga la decisión de la Junta, que dependerá de la comprobación de los hechos expuestos en la demanda, y por lo tanto no se convierte en juez y parte.

La Junta, no está vinculada a la demanda subsanada como juez y parte, sino que opera el principio, una motivación las partes ponen los hechos y el juez pone el derecho".<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. págs. 25 y 26.

<sup>49</sup> La Ley Federal del Trabajo. comentarios, jurisprudencia por CLIMENT BELTRAN, Juan B. tercera edición. Esfinge, México. 1992. pág. 38.

En lo expuesto anteriormente, podemos apreciar que dicho autor está a favor de la aplicación de la suplencia de la queja, donde dice que la Junta no actúa como juez y parte, sino únicamente que completará las prestaciones de los hechos expuesto por el trabajador, lo que significa aplicar las consecuencias jurídicas de los mismos.

Baltasar Cavazos Flores cuestiona lo siguiente: "¿Son entonces contradictorios los artículos 685 de la Ley y el 873 del mismo ordenamiento?"

Sí, ya que el 685 dice que si la demanda es incompleta se deberá subsanar el admitirse, y el artículo 873 señala que si se advierte alguna irregularidad en el escrito de demanda, se concederá al actor tres días para que la subsane. ¿Que a caso una demanda incompleta no es una demanda irregular? ¿Que se hace entonces?, ¿Se subsana de inmediato o se conceden tres días para que lo haga el actor.?

En la práctica, se estima que es preferible conceder tres días para que subsane el trabajador, a fin de no convertirse la junta en juez y parte al mismo tiempo".<sup>50</sup>

La contradicción que aquí marca Baltazar Cavazos Flores, entre los artículos 685 y 873 de la Ley Federal de Trabajo, sobre el término de irregular e incompleta, se desprende que con esta contradicción pueden provocar un retardo en el proceso debido a que la junta puede subsanar ó

---

<sup>50</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 500 Preguntas más usuales sobre temas Laborales. tercera edición. Trillas. México. 1990. pág. 258.

dar un término de tres días para que el propio trabajador corrija su demanda, con lo cual no especifica la misma ley cuando procede uno u otro artículo.

Además se desprende que el citado autor no está de acuerdo con la institución de la suplencia de la queja, toda vez que señala, que en la práctica es preferible otorgar tres días para que subsane el trabajador, a fin de no convertirse la junta en juez y parte al mismo tiempo.

Esta opinión de alguna forma limita la suplencia de la queja, toda vez que no se aplica en su totalidad, conforme lo señala en artículo 685 de la mencionada Ley, en la cual consagra la obligatoriedad de las juntas en suplir la deficiencias contenidas en la demanda del trabajador.

Francisco Ramírez Fonseca comenta que "Desde luego nos pronunciamos en contra de esta suplencia de la queja, que se introduce en el 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 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 obrera y abordados 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 tanto como catalogar a los letrados que se han mencionado como abogados de segunda".<sup>51</sup>

Aquí claramente vemos que el autor está totalmente en contra de que exista la suplencia de la queja, en materia laboral, expresando que existe igualdad de condiciones tanto del trabajador y del patrón dentro de un juicio laboral.

De estas opiniones podemos ver que existen ideas contradictorias tanto en los juristas como en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por tales motivos es necesario unificar los criterios, y acatar lo consagrado por nuestra Carta Magna, así como las resoluciones emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; respecto en que casos se deben de aplicar la suplencia de la queja y en qué momento procesal tienen que aplicar dicha suplencia.

Pero actualmente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje prefieren no subsanar las deficiencias al momento de admitir la demanda sino únicamente otorgan un término para que lo realice el trabajador o muchas veces prefieren omitir dicha suplencia de la queja.

Toda vez que no existe un criterio determinado, en que etapa procesal se debe de suplir las deficiencias de las demandas de los trabajadores, si conforme al artículo 685 en donde la propia Junta de conciliación y Arbitraje subsanará las deficiencias de la demanda o

---

<sup>51</sup> RAMIREZ FONSECA. Francisco. Condiciones de Trabajo. Pac. segunda edición México. 1992. pág. 380.

conforme al 873 segundo párrafo que otorga al trabajador un término para que éste las subsane o conforme al 878 fracción II, en donde, en la audiencia se previene nuevamente al trabajador para que subsane las deficiencias de la queja.

Además de lo manifestado con anterioridad, existe otro problema de la suplencia de la queja, este surge en torno a su aplicación en las demandas de amparos promovidas por una coalición de trabajadores, comúnmente denominada Sindicatos; el cual debe entenderse como la asociación de trabajadores o patrones constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (artículo 356 de la Ley Federal de Trabajo)

Toda vez, que la suplencia de la queja deficiente es aplicable única y exclusivamente en beneficio de la parte trabajadora, es por ello que al hablar de sindicatos, nos referiremos exclusivamente a los sindicatos de trabajadores.

El derecho individual del trabajo ha tratado de brindar al trabajador individualmente considerado, los beneficios de una legislación que lo proteja de la explotación patronal. Es por esto que, el trabajador ha creado al sindicato que a través de la unión obrera, se pueda llegar a un equilibrio con la fuerza patronal, pudiendo en un momento dado superarlas.

Y es en torno a dichos sindicatos, cuando surge la interrogante de si debe suplirse o no la queja, en aquellos juicios de amparo en que actúan como quejosos.

Antes de la reforma de 1988, la Ley de Amparo en su artículo 76 señalaba la facultad del juzgador de amparo para suplir la deficiencia de la demanda en favor de la parte obrera, entendiendo por ésta a un trabajador individual o a una coalición de trabajadores (sindicato).

Sin embargo, a partir de la creación del artículo 76 bis, quedó perfectamente establecido que la aplicación del principio de suplencia de la queja en materia laboral quedaba constreñida única y exclusivamente en favor de los trabajadores, y no de los sindicatos integrados por éstos.

Lo anterior no significa que cuando un sindicato acuda al amparo en representación de uno o varios de sus agremiados, no deba aplicarse este principio, pues resulta evidente que en esta hipótesis el sindicato no se encuentra actuando en nombre propio, sino que lo hace como un mero representante del trabajador o trabajadores quejosos.

La razón de ser de este cambio de criterio obedece, en nuestra opinión, a la controversia que se suscitaba cuando llegaban a enfrentarse entre sí dos sindicatos de trabajadores, pues el hecho de aplicar el principio de suplencia en beneficio de uno de los sindicatos perjudicaría al otro, formado, igualmente, por trabajadores. (artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.)

Otro problema en la suplencia de la queja, que se presenta en los amparos en materia de trabajo, es el que se da entre las autoridades de amparo, es decir, entre los Juzgados de Distrito y los Tribunales Colegiados

de Circuito, porque no existe una unificación de criterios, respecto a la obligación que les impone el artículo 76 bis de la Ley de Amparo, y mientras algunos la llevan a cabo plenamente, otros siguen aplicando la suplencia como una facultad discrecional. De lo cual, resulta una confusión y descontrol total para los abogados litigantes; y más aún para los trabajadores, que son los directamente afectados cuando actúan como quejosos al negárseles la protección constitucional, resultado de una demanda deficientemente elaborada y de una autoridad de amparo renuente de aplicar la suplencia de la queja.

### **3. Etapa del procedimiento en que la Junta laboral debe de suplir las deficiencias de la demanda.**

A efecto de situar el momento procesal preciso en que la Junta ha de ejercitar la suplencia de las deficiencias de la demanda, es conveniente referirnos al inicio del procedimiento ordinario, y debemos hacerlo en los términos de las propias reformas de 1980, toda vez que las mismas consignan una nueva regulación en los aspectos del proceso ordinario laboral.

Así de conformidad con las nuevas normas, el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante oficialía de partes, o la unidad receptora de la junta competente, la cual lo turnará al pleno o a la Junta especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

La demanda debe formularse por escrito, acompañado tantas copias de la misma, como demandados haya; y el actor en su escrito inicial de demanda, expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinente para demostrar sus pretensiones.

Dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, el Pleno o la Junta Especial dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda.

En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia por lo menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. (artículos 871 y 873, párrafo primero de la Ley Federal de Trabajo).

Como dispone el artículo 685, y reitera como veremos el 873, párrafo segundo, de la Ley en cita, debe ser en el momento de admitir la demanda cuando la Junta ha de subsanar ésta, cuando en ella no se comprendan todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley de la materia, deriven de

la acción intentada o procedente, de conformidad a los hechos expuestos por el trabajador.

Por otra parte, el artículo 873 segundo párrafo dispone que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Como es de observarse, esta disposición consigna también la suplencia de la queja deficiente, si bien su contenido es de mayor amplitud que el del artículo 685, ya que comprende cualquier irregularidad en el escrito de demanda, así como el supuesto de ejercicio de acciones contradictorias.

Así pues, este párrafo rebasa notoriamente el solo caso de omisión del reclamo de prestaciones, materia del citado artículo 685, y contempla supuestos genéricos de mucha mayor amplitud.

De los dos artículos antes mencionados podemos precisar que el momento procesal en que la Junta debe de suplir la deficiencia de la queja, es en la admisión de la demanda, la única diferencia consiste en que conforme al 685 de la Ley Federal del Trabajo en el acuerdo de la Junta completará las prestaciones procedentes, pero no solicitadas por el trabajador; y conforme al 873 segundo párrafo de la multicitada Ley, la Junta en el mismo acuerdo al momento en que notare alguna irregularidad,

o que estuviere ejercitando acciones contradictorias en el escrito inicial del trabajador ésta lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

En ocasión de las reformas que nos ocupan, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal emitió una forma de acuerdo de admisión de demanda, congruente con las nuevas disposiciones, al tenor siguiente:

México, Distrito Federal, a \_\_\_\_\_(fecha) por recibida la demanda que formula (n) \_\_\_\_\_(el o los actores) \_\_\_\_\_ constante en \_\_\_\_\_ fojas, así como copias simples para notificar al (los) demandado (s), Sr. (s) \_\_\_\_\_(nombre o nombres).

Se admite la demanda y regístrese en el Libro de Gobierno. Se señala para que tenga lugar la audiencia de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS el día \_\_\_\_\_(fecha).

Se ordena al Actuario que notifique a las partes con una anticipación de diez días con fundamento en el artículo 873 de la Ley Federal. Deberán comparecer personalmente el actor y el demandado para la celebración de la audiencia de conciliación. Si no llegan a un arreglo el actor deberá ratificar su escrito de demanda y en el caso de que no comparezca, se le tendrá por reproducido su escrito de demanda; el demandado procederá a contestar la demanda, entregando copia al actor; de no hacerlo, se expedirá

a su costa y se le apercibe que de no comparecer se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Se apercibe a las partes que de no comparecer perderán su derecho a ofrecer pruebas, se dicta este acuerdo con fundamento en los artículos 871, 873, 876, 877, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo.

Quedan apercibidas las partes que en el caso de no señalar domicilio dentro de la residencia de la Junta, aún las notificaciones personales se les harán por Boletín o por Estrados con fundamento en el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo. NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES. Así lo proveyeron y firmaron los CC. Miembros que integran la Junta Especial Número \_\_\_\_\_ de la Junta de Conciliación y Arbitraje del D.F. Doy fe.

Al final de dicha forma es donde, normalmente la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, deja constancia del ejercicio de su función obligatoria de suplencia, al asentar notas como la que enseguida mencionaremos verbigracia:

Con fundamento en el artículo 685, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo reformada, se tiene por reclamada la prima de antigüedad.

Es en tal forma como se ha iniciado, en la práctica forense, la nueva institución de la suplencia de la queja deficiente en el ámbito laboral, con referencia a las prestaciones omitidas en la demanda, pero cuya

reclamación es procedente de conformidad con los hechos expuestos en la misma.

La constancia que puede ponerse, cuando procede, al calce de la forma transcrita, ha de referirse, bien a cualquier irregularidad de la demanda o al improcedente ejercicio de acciones contradictorias, cuando los defectos u omisiones entran dentro de las hipótesis previstas por el párrafo segundo del artículo 873, aclarándose entonces en la propia constancia del acuerdo de admisión de la demanda, que se previene al trabajador para que subsane tales defectos y omisiones dentro de un término de tres días.

Por último, el artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, es únicamente la ratificación de la suplencia de las deficiencias de la queja, toda vez que este artículo consagra: El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Consecuentemente, la función de la suplencia no sólo puede ejercitarse por la Junta en el momento de admisión de la demanda, sino también en la etapa de demanda y excepciones de la primera audiencia del procedimiento, siempre y cuando el trabajador reclamante no hubiere cumplido los requisitos omitidos o no hubiere subsanado las irregularidades

que se le hayan hecho notar en el planteamiento de las acciones de la demanda.

**4. La procedencia del amparo laboral, si la Junta no supe las deficiencias de la demanda.**

En la práctica la Junta especial de Conciliación y Arbitraje habitualmente, no supe las deficiencias de la demanda; alrededor de esta problemática, es importante señalar que al momento en que la Junta responsable incumpla con la obligación que le impone la Ley Federal del Trabajo de subsanar las deficiencias en que incurre el trabajador en el planteamiento de su demanda o prevenirlo cuando ésta fuese oscura o irregular, se debe de interponer el amparo laboral indirecto.

En efecto, en la práctica cotidiana hemos podido observar que las Juntas responsables no siempre llevan a cabo la suplencia a que están obligadas en términos de los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo; esta omisión puede traducirse en dos situaciones diversas:

i. No se tuvieron por reclamadas prestaciones a las que presuntamente pudo tener derecho el actor.

ii. No se requirió al demandante a efecto de que subsanara las irregularidades que presentaba su escrito de reclamaciones laborales.

En cualquiera de los dos supuestos, resulta evidente que la autoridad laboral dejó de cumplir con la obligación que le impone la ley de la materia,

con la consiguiente responsabilidad en que incurre; por lo tanto es procedente el amparo laboral.

Para comprender mejor este problema, resulta conveniente exponer el siguiente ejemplo: Un tribunal Colegiado advierte que la demanda laboral planteada por un trabajador, que éste reclamó el pago de indemnización constitucional, salarios caídos y horas extras; sin embargo, en la narración de hechos se limitó a referirse a la forma en que fue despedido, sin hacer manifestación alguna respecto a su horario de labores, ni exponer los motivos por los que reclamaba el pago de horas extras, también se observa que la Junta al momento de admitir la demanda, no hizo referencia alguna al respecto, y al dictar su resolución, se concretó a absolver al demandado de la referida prestación bajo el argumento de que hubo oscuridad en la forma en que se reclamó.

En este supuesto, resulta claro que la Junta del conocimiento omitió cumplir con lo que dispone el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, pues existía una irregularidad evidente en el escrito de reclamaciones planteado por el trabajador, esta omisión de la autoridad responsable se traduce en una violación a la ley del procedimiento que puede encuadrarse, por analogía, en la hipótesis prevista por la fracción XI del artículo 159 de la Ley de Amparo, en relación con la fracción VI de este mismo precepto, donde se consigna que se considerarán violadas las leyes del procedimiento cuando no se concedan los términos o prórrogas previstos por la ley, pues evidentemente debió haberse otorgado un término al actor a efecto de que regularizara su demanda laboral.

La solución que puede darse en este caso, es que el amparo debe de ser procedente para ese efecto, es decir, que se reponga el procedimiento y se prevenga al actor para que en el término de tres días aclare las irregularidades que presenta su escrito petitorio; de esta forma el actor de propia voz manifestaría lo que a su derecho conviniera, y el demandado también estaría en posibilidad de contestar y defenderse en forma apropiada.

Un caso diferente se presenta cuando la Junta del conocimiento incumple con lo que dispone el artículo 685 de la ley laboral, esto es, cuando no complementa la demanda del trabajador, teniendo por reclamadas prestaciones que no se demandaron, y cuya posible procedencia deriva de la narración de los hechos. Esta situación es más complicada, tal como se explicará a continuación.

Debe destacarse que este supuesto, al igual que el anteriormente explicado, trata de una violación procesal cometida por la Junta responsable, al no haber acatado la disposición prevista en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, dicha violación no puede encuadrarse, ni por analogía, en alguna de las hipótesis que prevé el artículo 159 de la Ley de Amparo. Esta situación provoca que la violación procesal en comento no pueda ser estudiada en amparo directo.

Lo anterior significa que estamos en presencia de una violación de imposible reparación, esto es, se trata de un acto procesal que trae como

consecuencia la afectación de manera cierta e inmediata de algún derecho fundamental protegido por garantías individuales previstas en la Constitución, de modo tal, que esa afectación no es susceptible de repararse al obtener un laudo favorable, ya que aun con esta situación, es decir, de fallarse en favor del trabajador, no se resolvería en cuanto a la procedencia de la prestación omitida y, lógicamente el trabajador actor sufriría una afectación de modo irreparable, al verse privado de un derecho adquirido.

Las anteriores consideraciones hacen llegar a la determinación de que la violación cometida por la Junta responsable deber ser atacada en vía de amparo indirecto, con apoyo en la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo.

Sin embargo, este medio de defensa resultaría, en la práctica, meramente hipotético y de difícil presentación, ya que si el trabajador actor y/o su apoderado omitieron reclamar cierta prestación, tal hecho presupone que se debió a la ignorancia del promovente, y esto significa que difícilmente podrá advertir, ya en el transcurso del procedimiento, el error cometido por su parte y la omisión de la responsable de subsanarlo.

De ahí que la violación de la Junta, pese a ser combatible en amparo indirecto, en la práctica sea muy improbable que suceda esto. Por esta razón estimamos que sería conveniente adicionar el artículo 159 de la Ley de Amparo, a efecto de que se incluyera, dentro de las violaciones procesales combatibles en amparo directo, una fracción en la que pudiera encuadrarse esta violación, de esta forma, el tribunal de amparo podría,

llegado el caso, aplicar el principio de suplencia de la deficiencias de la demanda laboral.

Estamos conscientes de que el sistema tutelar en favor de la parte trabajadora, propicia la existencia de abogados que, carentes de los conocimientos suficientes en la materia o, lo que es peor, teniéndolos, se atienen a los beneficios y bondades de la suplencia.

Son numerosos los amparos que presentan una carencia absoluta de técnica jurídica, con la confianza de que, de existir alguna violación, el juzgador de amparo tiene la obligación de entrar a su estudio y conceder la protección constitucional. Es evidente que la concesión de un amparo en esta forma, es decir, en suplencia de la queja, no debe ser motivo de satisfacción alguna para el promovente del amparo, sino todo lo contrario, debe considerarse como una llamada de atención a fin de que, en lo futuro, no se cometan los mismos errores o deficiencias.

Pero, por encima de este tipo de inconvenientes, debe destacarse que el propósito primordial que se persigue, es el de proteger y resguardar los derechos de una clase social profunda y gravemente debilitada, como lo es la clase trabajadora, que con su esfuerzo propicia en gran medida el desarrollo de nuestro país.

## CONCLUSIONES.

PRIMERA. El principio de suplencia de la queja no es una facultad discrecional; tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los tribunales de amparo tienen la obligación de aplicarlo, siempre y cuando se den los supuestos necesarios para ello.

SEGUNDA. Al aplicar la suplencia, el juzgador de amparo no se convierte en juez y parte; solamente aplica lo que está establecido en la legislación, además coloca a las partes en un equilibrio procesal dentro del juicio de amparo; lo cual, no rompe el principio de igualdad de las partes.

TERCERA. La aplicación del principio de suplencia de la queja por las juntas de conciliación y arbitraje se realiza en dos diferentes formas: 1) Complementando la demanda del trabajador, teniendo por reclamadas prestaciones que éste no hizo valer, conforme a los hechos planteados en la misma; y 2) Requiriendo al actor para que aclare o regularice su escrito de reclamaciones.

CUARTA. Los principios generales del derecho laboral se aplican cuando en la legislación en comento, no exista una solución directa al problema a resolver. Toda vez que dichos principios fundamentales pueden estar implícitos en la misma ley; solamente que es necesario analizar la esencia de la norma jurídica.

QUINTA. El momento procesal en que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe de subsanar la demanda del trabajador es al momento de admitir ésta, complementando la demanda del trabajador teniendo por reclamadas prestaciones que éste no hizo valer, conforme a los hechos planteados en la misma.

SEXTA. La suplencia de la queja deficiente de los trabajadores en los juicios laborales, constituye la institución jurídico procesal más representativa del sentido tutelar de la legislación social del trabajo, pues representa la garantía de que sus reclamaciones serán complementadas o perfeccionadas por el tribunal laboral, a efecto de que sus derechos violados le sean cabalmente restituidos.

SEPTIMA. La suplencia de la queja en el juicio de amparo sólo debe realizarse cuando, después de haberse analizado con detenimiento el acto reclamado, se tenga la certeza de que la violación cometida por la autoridad responsable trascendió al resultado del fallo; en el caso contrario, esto es, que la misma hubiera resultado intrascendente, no deberá aplicarse la suplencia, pues no le reportaría ningún beneficio al quejoso, ya que aun subsanando la violación, el resultado del fallo no se modificaría.

OCTAVA. El amparo laboral será procedente aun ante la ausencia total de agravios, siempre y cuando el quejoso sea el trabajador; como lo señala la jurisprudencia de la Suprema Corte, interpretando el artículo 76 bis de la Ley de amparo.

## BIBLIOGRAFIA.

- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Clínica Procesal. Pomúa. México. 1963.
- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, Autocomposición y Autodefensa. UNAM. México. 1991.
- ARRELLANO GARCIA, Carlos. El Juicio de Amparo. Pomúa. México. 1982.
- ARILLA BAS, Fernando. El Juicio de Amparo. quinta edición. Kratos. México. 1992.
- BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Limusa. México. 1990.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Trillas. México. 1989.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1992.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. El Juicio de Amparo Laboral. segunda edición. Publicaciones Administrativas Contables. México. 1988.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. decimoquinta edición. Porrúa. México. 1980.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. vigesimoquinta edición. Porrúa. México 1993.

CASTILLO VELASCO, Federico María del, Manual sobre la Procedencia y Substanciación de los Juicios de Amparo. B. Lara. México. 1986.

CASTORENA , Jesús J. Procesos del Derecho Obrero. México. S/F.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. quinta edición. Trillas. México 1986.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 500 Preguntas más usuales sobre Temas Laborales. tercera edición. Trillas. México. 1990.

CHAVEZ P. DE VELAZQUEZ, Martha. El Proceso Social Agrario y sus Procedimientos. Porrúa. México. 1979.

CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cardenas. México. 1986.

COUTURE J. Eduardo. Estudios de Derecho Procesal Civil. Tomo I. Ediar. Buenos Aires. 1948.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. segunda edición. Porrúa. México. 1991.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1988.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1980.

FIX ZAMUDIO, Héctor. El Juicio de Amparo. Porrúa. México. 1969.

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. octava edición. Harla. México. 1990.

GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal civil. quinta edición. Harla. México. 1991.

GONGORA PIMENTEL, Genaro. Introducción al Estudio del Juicio de Amparo. cuarta edición. Porrúa. México. 1992.

GONZALEZ PEREZ, Jesús. Derecho Procesal Constitucional. Civitas. España. 1980.

GUERRERO, Eugenio. Manual de Derecho del Trabajo. decimosexta edición. Porrúa. México. 1989.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Problema Agrario en México. Porrúa México. 1979.

ORTIZ RAMIREZ, Serafín. Derecho Constitucional Mexicano. cultura.. México. 1961.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. segunda edición. Pac. México. 1992.

RIVERA MARIN, Guadalupe. El Movimiento Obrero en México, 50 años de Revolución II, La Vida Social. Porrúa. México. 1961.

ROSS GOMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Cárdenas. México. 1986.

SAYEG HELU, Jorge. El Constitucionalismo Mexicano. Tomo I. Porrúa. México. 1987.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa México. 1975.

VARGAS MENCHACA, José Manuel. Manual para la Elaboración de Tesis Profesionales. s.e. México. 1993.

VAZQUEZ V, Genaro. Prólogos a Doctrinas y Realidades en la Legislación para Indios. Sista. México. 1990.

### LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima vigésimo sexta edición. Porrúa. México. 1998.

La Ley Federal del Trabajo. comentarios, jurisprudencias. por CLIMENT BELTRAN, Juan B. tercera edición. Esfinge. México. 1992.

Ley Federal del Trabajo. octagésimo edición. Porrúa. México. 1998.

Ley de Amparo. s/e Sista. México. 1998.

### DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa. México 1990.

PALLARES, Eduardo. Diccionario Teórico y Práctico del Juicio de Amparo. quinta edición. Porrúa. México. 1982

Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición. Real Academia Española. España. 1970.

**OTRAS FUENTES.**

Disco compacto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 1997.



Handwritten signature and initials, possibly reading "V. C. B." followed by a stylized signature.