

76



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA AMPLIACION DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL Y SUS EFECTOS

T E S I S

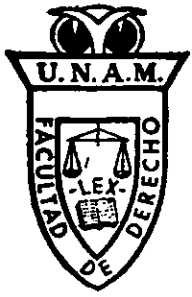
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

DANIEL CABALLERO VALDEZ

ASESOR: LIC. JORGE SOTELO MEDINA



MEXICO, D. F.

27/9/2000

2000



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.

**LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA
EN MATERIA LABORAL
Y SUS EFECTOS**

DR. GUILLERMO HORI ROBAINA.
DIRECTOR DEL SEMINARIO DEL DERECHO DEL
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA
FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
P R E S E N T E:

Me permito informarle que el alumno **DANIEL CABALLERO VALDEZ** ha concluido su tesis intitulada "**LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL Y SUS EFECTOS**", trabajo que presenta para optar por el título de Licenciado en Derecho.

A criterio de un servidor, el citado trabajo reúne los requisitos que la legislación universitaria establece para este tipo de trabajos, por lo que me permito solicitarle, de no existir inconveniente, la apruebe y así ordenar su impresión.

Sin otro particular por el momento le reitero la seguridad de mis más altas distinciones.

ATENTAMENTE
"Por mi raza hablará el espíritu"
Ciudad Universitaria, D.F. a 11 de marzo de 1999.



LIC. JORGE SOTELO MEDINA.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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 .

El compañero DANIEL CABALLERO VALDEZ, inscrito en el Seminario de ---
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha -----
elaborado su tesis profesional intitulada "LA AMPLIACION DE LA DEMANDA
EN MATERIA LABORAL Y SUS EFECTOS", bajo la dirección del LIC. JORGE -
SOTELO MEDINA, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La LIC. DINORA RAMIREZ DE JESUS, en oficio de fecha 28 de Enero del -
2000, ma 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. 7 de Febrero del 2000.

Lic. Guillermo Horé 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.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS.

Porque me puso en este camino y me dio los elementos y la fuerza necesaria para llegar hasta este gran momento.

A MIS PADRES.

Que han sabido apoyarme, dándome siempre como mejor arma en la vida su sabio ejemplo.

A MIS HERMANOS.

Por mostrar incondicionalmente y en todo tiempo su apoyo fraterno hacia mi.

A ANGELA.

Quien ha encendido en mi vida una luz en mi camino la cual quiero enfrentar.

AL LIC. JORGE SOTELO MEDINA.

Por quien siento gran admiración, afecto y respeto y por su incansable lucha en pro del derecho laboral.

A MIS AMIGOS.

A los que comparto mi alegría y felicidad por el estímulo que siempre me han brindado.

A todas aquellas personas que me han apoyado y creen en mi.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

A LA FACULTAD DE DERECHO.

A TODOS MIS MAESTROS.

GRACIAS

**"LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL Y SUS
EFECTOS"**

	Pag.
INTRODUCCIÓN.....	I
CAPITULO I CONCEPTOS.....	1
1.- Derecho individual del trabajo.....	3
2.- Derecho colectivo del trabajo.....	8
3.- Derecho Procesal del Trabajo.....	12
4.- Las acciones.....	14
4.1.- La indemnización constitucional.....	16
4.2.- La reinstalación.....	19
4.3.- Las tercerías.....	21
4.3.1.- Tercerías excluyentes de dominio.....	22
4.3.2.- Tercerías de preferencia.....	24
5.- La demanda.....	25
5.1.- Elementos formales y materiales.....	28
6.- La contestación.....	31
6.1.- Defensas y excepciones.....	35
6.1.1.- Elementos formales y materiales.....	37
7.- El litigio.....	41
8.- El juicio.....	43
9.- El laudo.....	45

CAPITULO II ANTECEDENTES.....	48
1.- Breve historia del derecho del trabajo en México.....	49
2.- Historia del derecho procesal del trabajo en sus diferentes legislaciones, así como sus necesidades en México.....	53
3.- Diversas legislaciones estatales de trabajo en México.....	55
3.1.- Legislación en Nuevo León.....	56
3.2.- Legislación en San Luis Potosí.....	58
3.3.- Legislación en Tabasco.....	59
3.4.- Legislación en Veracruz.....	59
3.5.- Legislación en Yucatán.....	61
3.6.- Legislación en Coahuila.....	61
4.- Ley Federal del Trabajo de 1931.....	62
5.- Ley Federal del Trabajo de 1970.....	64
6.- Reformas procesales a la Ley Federal del trabajo de 1970 hechas en 1980.....	66
CAPITULO III. EXPOSICIÓN DE LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL.....	70
1.- La ampliación de la demanda.....	71
2.- La modificación de la demanda.....	76
3.- La aclaración de la demanda.....	78
4.- La demanda enderezada.....	80
5.- Diferencia entre la ampliación, la modificación,	

aclaración y la demanda enderezada.....	84
6.- Naturaleza jurídica de la ampliación de la demanda.....	86
7.- La ampliación de la demanda visto desde diferentes puntos de vista.....	87
7.1.- Por el sistema al que pertenece.....	88
7.2.- Por su fuente.....	90
7.3.- Por su ámbito espacial, temporal y material de validez.....	92
7.4.- Por su sanción.....	94
8.- La suplencia de la queja laboral.....	95
8.1.- Demanda oscura.....	98
8.2.- Demanda incompleta.....	99
CAPITULO IV. LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA HOY.....	104
1.- Realidad de la ampliación de la demanda.....	107
2.- El procedimiento ordinario laboral mexicano.....	109
3.- Análisis de los artículos de la Ley Federal del Trabajo que tratan el problema de la ampliación de la demanda de manera directa o indirecta.....	112
4.- Confrontación que se da en la ampliación de la demanda entre los principios procesales de equidad y celeridad en el proceso.....	116
5.- ¿Donde queda cerrada la litis cuando se hace una ampliación de demanda?.....	118
6.- Postura planteada por el tesista a efecto de corregir y eliminar las lagunas que contiene el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.....	120

7.- Efectos que traería consigo el mejor reconocimiento de la ampliación de la demanda.....	122
7.1.- Para el juzgador.....	122
7.2.- Para las partes en el litigio.....	124
7.3.- Para el derecho.....	125
7.4.- Para México.....	126
CONCLUSIONES.....	128
BIBLIOGRAFÍA.....	134

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Hacer un análisis sobre la ampliación de la demanda en materia laboral y sus efectos, nos conduce rápidamente a hablar sobre un estado de indefensión que tiene el patrón en el momento en que sobreviene la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas ya que la legislación en el artículo 878, lo obliga a que deba de contestar en ese instante, cualquier modificación o ampliación de la demanda hecha por el actor.

De tal naturaleza, que estas circunstancias, definitivamente son trascendentales, puesto que van a dar pauta a un desequilibrio en la equidad sobre la cual esta basada la trilogía procesal, en que las partes, en igualdad de circunstancias, pueden alegar y defender sus derechos.

Ahora bien, para poder lograr estar en aptitud de hacer un sano estudio sobre el particular, es necesario iniciar nuestro trabajo de tesis, estableciendo algunos conceptos generalizados sobre lo que es el derecho del trabajo, para entrar de lleno en el análisis de la estructuración de la demanda y con esto tener conceptos generales que iremos tratando a lo largo de nuestro estudio.

Por otro lado, se debe de hacer una investigación de antecedentes, para observar cual ha sido la línea histórica que ha seguido la evolución del derecho laboral mexicano y sobre todo su derecho procesal.

Una vez que se haya hecho el debido estudio a los anteriores aspectos, entraremos ya de lleno a lo que es la modificación o ampliación de la demanda en materia laboral, lo que nos conducirá a un último capítulo en donde elevaremos críticas a las circunstancias sobre las cuales se basa actualmente dicha ampliación o modificación de la demanda.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS

CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTOS.

Con el fin de estar en aptitud jurídica de elevar críticas razonadas respecto de la ampliación de la demanda en materia laboral y sus efectos, es necesario, llevar a cabo ciertos análisis previos que nos permitan deducir la hipótesis siguiente; inicialmente, en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento de Pruebas y Admisión de Pruebas, vamos a encontrar que la propia legislación establece la posibilidad de que el trabajador todavía puede ampliar su demanda en la etapa de Demanda y Excepciones, situación que definitivamente se encuentra sustentada en todo el concepto de lo que es el derecho y aún más así en lo que es el Derecho Social.

Es así, que el trabajador empieza a superar la equidad que presupone todo procedimiento y toda administración de justicia, lo anterior lo decimos en virtud, de que figuras como lo es la aclaración de la demanda, la sustitución de la deficiencia de la demanda y todavía la ampliación de la demanda en una sola audiencia, resultan ser derechos que colocan al trabajador en una posición un tanto más avanzada que la posición patronal.

El punto esencial que vamos a trabajar en esta tesis, se refiere básicamente, a ese estado de desventaja en la que se coloca a la parte patronal, en virtud de que dicha parte deberá contestar dicha ampliación en un

solo acto sin la posibilidad de estudiar a fondo el asunto y poder preparar sus pruebas o preparar cuando menos dicha contestación.

De ahí que sería conveniente, llevar a cabo algunas modificaciones legislativas, para que, el patrón, tuviese cuando menos, un término que estimamos en cinco días para contestar la ampliación de la demanda vertida por el trabajador, según el caso concreto.

Así, bajo esta tónica vamos a empezar a realizar nuestros análisis, para fundamentarla y establecer propuestas de tipo legal y que estén sustentadas en la legislación y en la doctrina, que permitan de alguna manera el que se le ofrezca al patrón un cierto tiempo para preparar su contestación frente a la ampliación de la demanda laboral.

1.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Todo lo que es el contenido del Derecho Individual del Trabajo, estará inmerso en una relación específica como lo es la subordinación, el servicio y la remuneración de ello.

Dicho de otra forma, que el concepto que maneja la legislación en su artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo

respecto a la prestación del servicio personal subordinado, cae dentro de esa idea de la relación de trabajo, en la que una persona se sujeta a la dirección de otra ofreciendo sus servicios con pago de un salario.

Claro esta, que en lo que se refiere a la plusvalía que el trabajo le proporciona al capital, la legislación no la toma en cuenta, por lo que se limita exclusivamente a la prestación del servicio.

Ahora bien, vamos a citar el artículo 20, en donde queda plasmada la idea del Derecho Individual del Trabajo al decir;

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”¹

El concepto básico que rodea toda relación individual de trabajo, será la prestación del servicio subordinado con pago de un salario.

De tal naturaleza, que ese pensamiento de la relación de trabajo, debe de ser trascendental, esto es, debe de formar un vínculo entre lo que es el patrón y el trabajador, para que los dos se comprometan a producir respecto de los intereses exclusivos del patrón o de la persona que paga el salario.

Ahora bien, para lograr una mayor idea de lo que es el Derecho Individual del Trabajo, vamos a citar las palabras del Doctor Roberto Báez Martínez quien sobre el particular nos comenta: “La relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario cualquiera que sea el acto que le dio origen; contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario; ambas figuras producen los mismos efectos.

¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México, Alco, 1996, pag. 21.

Para comprender mejor este punto, diremos que el artículo 22 del Código Civil Federal, establece: La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código.

Existe capacidad de goce cuando se tiene aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, y capacidad de ejercicio, cuando se da la actitud para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones de las mismas. La mayoría de edad comienza a los 18 años cumplidos, en términos del numeral 646 del citado Código Civil.

En materia laboral tenemos que nuestra Constitución General de la República garantice en su artículo quinto la libertad de trabajo. El goce y ejercicio de este derecho tiene diversas formas, entre las cuales encontramos la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria...²

Las situaciones son trascendentales y la relación de trabajo va inicialmente a establecerse bajo el concepto de capacidad. Sin lugar a

² BAEZ Martínez, Roberto. Principios básicos del derecho del trabajo. México. Pac, segunda edición, 1994, pag. 33.

dudas, las ideas del derecho penal, del derecho civil y del derecho laboral son equidistantes pero no son iguales.

Así mientras otros consideran a la mayoría de edad a los 18 años de edad, la legislación laboral lo permite incluso desde los 14 años con permiso de los padres o de las autoridades laborales.

Estas son circunstancias que aunque criticables, están establecidas en nuestra legislación.

De ahí que surge bajo el régimen legal, la capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones esto es la capacidad para obligarse en un contrato de trabajo y en la duración de las relaciones obrero patronales; de ahí empieza a surgir la idea del Derecho Individual del Trabajo.

Una circunstancia que es necesario anotar claramente, es que este derecho individual del trabajo surge exclusivamente con la simple prestación del servicio sin que sea necesaria formalidad alguna.

No se requiere que exista un contrato escrito, la ley no requiere formalidad alguna para que la realidad laboral pueda darse, sino que basta con que exista la prestación del

servicio, para que en contra prestación pueda existir un cierto salario.

Claro esta, una de las condiciones propias para que se pueda dar este derecho individual del trabajo, es la capacidad de los sujetos en principio y por supuesto, realizar el trabajo personalmente.

De ahí, que se generan una serie de derechos y obligaciones de los que seguiremos hablando más adelante.

2.- DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

En lo que se refiere al Derecho Colectivo del Trabajo, éste básicamente se ha de desarrollar en otro aspecto de mayor masa y conjunción.

Esto es, que el derecho colectivo de trabajo, significa el derecho de los trabajadores a establecer sindicatos que crean un cuerpo moral que ha de responder a los intereses directos de los trabajadores en una forma totalmente agrupada.

Así es como empieza a surgir una circunstancia bastante especial de lo que es derivado de la relación colectiva de trabajo.

Así, la coalición de trabajadores, e incluso de patrones, es una forma a través de la cual se ha de generar la relación trabajador patrón, esta coalición es permanente, de tal naturaleza que debe de permitir tanto a unos como a otros, esa identificación en la que los derechos que representan en una forma coligada y en una forma colectiva.

Tenemos como tanto patrones como trabajadores, van a tener esa posibilidad de generar un derecho colectivo de trabajo que les permita llevar a cabo la relación laboral.

Ahora bien, para poder tener una idea generalizada sobre este particular, vamos a citar las palabras del Maestro Mario de la Cueva quien al respecto nos comenta: "En varias ocasiones hemos dicho, para fraseando una forma clásica del escritor Benedetto, que el derecho Laboral es la hazaña de la libertad y de la dignidad del trabajo, y añadimos ahora que si la historia del derecho individual es una de las páginas más bellas de la filosofía, y de la ciencia jurídica, por lo que él se creó el ordenamiento destinado a defender la salud, la vida, la libertad y la dignidad de los trabajadores, y se impuso la tesis de que el trabajo no es una mercancía, la historia del derecho colectivo del trabajo es la página heroica, pues las clases sin tierra y sin riqueza, tuvieron que imponer el régimen burgués y a su estado la igualación con los propietarios de la tierra y de la riqueza antiguos dueños de esclavos, patricios, señores

feudales, nobleza, burguesía, castas que en el pasado se reputaron así mismas de un rango superior al pueblo, igualdad que estuvo precedida por los derechos de libre sindicación y de huelga instrumentos de lucha para obtener, a través de la contratación colectiva un derecho individual del trabajo, que serviría para atemperar la explotación del hombre por el hombre y asegurar a los trabajadores una existencia decorosa que les permitía elevarse sobre la vida puramente animal y compartir los beneficios de la civilización y de la cultura." ³

Sin duda, todo lo que es el movimiento en la lucha laboral, estará inmerso en la posibilidad de las fuerzas.

De tal manera, que al crearse ese sindicato que es la asociación de trabajadores o bien de patrones, este se constituye para el estudio, mejoramiento y defensas de sus intereses colectivos.

Así, los sindicatos, son la parte representativa total de ese derecho colectivo, tanto el contrato colectivo de trabajo, como el contrato ley, son las expresiones formales de esa relación y negociación colectiva.

Consideramos indispensable, distinguir entre lo que es el derecho sindical y el derecho de asociación común y

³ CUEVA Mario de la . El nuevo derecho mexicano del trabajo. México. Tomo 2. Porrúa. Primera Reimpresión 1991, Pag. 197.

corriente para lo cual, vamos a ocupar las palabras del autor argentino Benito Pérez quien sobre el particular señala lo siguiente: "El sindicato constituye un organismo intermedio que no se debe confundir con su objeto, función y fines, con una asociación de carácter comercial, cultural o deportiva, como vamos a observar en la libertad sindical y la personalidad de las asociaciones profesionales." ⁴

En lo que es la figura sindical, los objetivos son claros y no pueden variar, vamos frente a la necesidad de la defensa de los intereses de los trabajadores en particular, frente a estas circunstancias, existe el derecho de asociación para constituir una empresa cooperativa, una asociación en particular o cualquier sociedad mercantil o asociación civil, pero estas circunstancias, a pesar de que los trabajadores pueden llevarla hacer, no genera ese derecho colectivo que genera el sindicato, pues éste se forma única y exclusivamente para entrar en el conflicto o la luchas de poderes entre el patrón y los trabajadores.

De tal naturaleza, que en lo que es el derecho colectivo del trabajo, vamos a encontrar como la asociación y la conjunción están más que nada delimitadas por la propia legislación.

⁴ PÉREZ. Benito Derecho del Trabajo Buenos Aires Argentina. Astrea. 2a. edición. 1993, pág. 325.

3 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Otro concepto que necesitamos manejar y distinguir a lo largo del presente trabajo, es el concepto del Derecho Procesal del Trabajo.

Sin duda, en lo que se refiere al ejercicio de la acción y a la ampliación de la demanda, pues estas son circunstancias que entran directamente en lo que es todo conjunto del Derecho Procesal del Trabajo.

Ahora bien, para lograr una cierta definición, vamos a citar las palabras de los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, quienes al establecer una idea generalizada comentan lo siguiente: "Como la esencia misma del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa actividad. El derecho procesal del trabajo es sumamente reciente; tanto es así, que incluso las novedosas reformas de la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor el primero de mayo de 1980 constituyeron hasta hoy el avance más significativo alcanzado por nuestra materia, la cual ha sido criticada, pero nadie pone en duda que ella día a día va adquiriendo una mejor y más clara estructura de sus conceptos e instituciones.

El concepto estricto del Derecho Procesal tiene plena validez en la administración de justicia por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a decir el derecho sino que concilian, dicen el derecho y lo construye... El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronales, interobreros o interpatronales... El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que regula la actividad del estado, a través de dichos órganos, cuya actividad tiende a buscar la conciliación entre los conflictos de trabajo y de no ser ésta posible a resolverlos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicado al caso concreto, siempre dentro de sus propia órbita de facultades.”⁵

Como todo proceso laboral también va a significar una cierta formalidad en donde las partes se someten a una jurisdicción de una tercera persona, es decir una heterocomposición, como lo señala el maestro Cipriano Gómez Lara al señalar: “La heterocomposición es una forma evolucionada e institucional de solución de la conflictiva social e implica la intervención de un tercero ajeno e imparcial al conflicto.”⁶

⁵ TENA Suck Rafael y Morales Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. México, Trillas, quinta edición, 1991, pag. 19.

Esto es, la idea entre lo que es el procedimiento y el proceso, a pesar de que se usa indistintamente, no significa lo mismo.

Lo anterior lo decimos, en virtud de que el procedimiento, es ese conjunto de etapas y secuencias lógicas a través de las cuales se lleva un cierto sistema; en cambio el proceso, será el momento en que las partes están en un punto de debate y deben de demostrar los puntos contradictorios en su respectiva demanda y contestación de ésta; se abre un proceso en donde la Junta de Conciliación y Arbitraje, a de decidir y decir el derecho controvertido entre las partes.

Así en todo el conjunto del derecho procesal laboral la idea generalizada será resolver asuntos entre la relación obrero patronal, o las situaciones internas de los propios trabajadores o bien dentro de lo que es en sí las cuestiones fundamentales respecto de los problemas patronales.

4.- LAS ACCIONES.

Para poder hablar de lo que son las acciones, es indispensable establecer cual será el concepto de acción.

⁶ GÓMEZ Lara, Cipriano. Teoría general del proceso. México, Harla, octava edición, 1992, pag. 32.

Así, que exista el derecho es una cosa y que éste mismo pueda ser ejercitado, es en sí, otra cosa diferente, es el ejercicio de una acción.

Ahora bien, a efecto de poder hablar de lo que es en sí el ejercicio de la acción, vamos a retomar las palabras del maestro Cipriano Gómez Lara, quien en el momento en que establece las diversas fases del procedimiento, nos comenta lo siguiente: "La demanda la podemos conceptualizar como el primer acto que abre o inicia el proceso. La demanda es el primer acto provocatorio de la función jurisdiccional, es el primer momento en que se ejerce la acción y debe entenderse como la actividad concreta del particular frente a los órganos de administración, frente a los tribunales o jueces."⁷

La demanda contiene el ejercicio de la acción, esto es el derecho que se reclama y que debe de estar definitivamente fundado en la petición de este escrito, a fin de que pueda provocar en la función jurisdiccional, una excitación y con esto echar a andar lo que el autor antes citado señala como "...la maquinaria del proceso..."⁸

⁷ GÓMEZ Lara, Cipriano. Teoría general del proceso. México, Harla, octava edición, 1992, pag. 32.

⁸ Idem

Como consecuencia de lo dicho por el autor citado, encontramos como la acción, estará inmersa en el ejercicio de un derecho, que la propia legislación establece.

De tal naturaleza, que vamos a observar ahora algunos de esos derechos que la propia legislación establece, a manera de notar como la idea del ejercicio de la acción estará inmersa en la posibilidad de excitar al órgano jurisdiccional y llevar a cabo un procedimiento.

4.1.- LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL

Desde lo que es el punto de vista constitucional, vamos a encontrar que la garantía individual, expresa la posibilidad y derecho constitucional de que se establezca una cierta indemnización, a los trabajadores, cuando estos son sujetos de un despido injustificado. por parte del patrón, como sanción a éste y a fin de que se tenga bien presente el principio del derecho del trabajo de la estabilidad en el empleo.

Así tenemos como el artículo 123 de nuestra Carta Magna en la fracción XXII, apartado A establece lo siguiente:

“ARTICULO 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;

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

de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”⁹

Sin duda lo que es la idea del ejercicio de la acción sobre la indemnización constitucional, estará inmersa en el concepto del despido injustificado; esto es, cuando se da el despido y no se llega a dar ninguna de las causales de rescisión establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

De ahí, que sería convenientemente observar que a pesar de que el derecho laboral esta incluido en lo que es el ordenamiento constitucional, su ejercicio de la acción se da por los tribunales respectivos, es decir, se da en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y no a través de petición de Amparo, en virtud de que existe la ley reglamentaria, es decir, la Ley Federal del Trabajo.

Situación ésta, que genera que la acción de tipo indemnizatorio, parta para la presentación de la demanda, iniciándose el procedimiento de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

⁹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. México, Sista, 1997. pags. 76 a 79.

4.2.- LA REINSTALACIÓN.

Derivado de lo dicho por el propio ordenamiento constitucional, será a elección del trabajador, que se lleven a cabo las indemnizaciones respectivas, esto es por el despido injustificado, pero también la legislación le permite al propio trabajador, el que pueda solicitar su reinstalación en el trabajo.

De tal manera que la acción que nace para el trabajador en el momento que sufre el despido y promueve el ejercicio de la misma, incluye la reinstalación; es así, que el propio trabajador puede optar por la indemnización o el cumplimiento del contrato de trabajo reinstalándolo en el mismo, con el consiguiente pago de prestaciones devengadas necesariamente.

Ahora bien, en una información del derecho del trabajo, vamos a encontrar como el desglose de estas acciones se establece de la siguiente manera: "La acción es el derecho de perseguir en juicio lo que consideramos nos es debido nos pertenece; el trabajador tiene estas acciones: La reinstalación que es una acción que tiene el trabajador para reclamar el regreso a su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo y en caso de que se le rescinda su relación laboral

injustificadamente. También existe la indemnización constitucional que es la acción que tiene el trabajador para poder ejercitar en caso de que se le rescinda la relación laboral en forma injustificada y sea su deseo no regresar a su trabajo, la que consiste básicamente en el pago de tres meses de salario; por otro lado, puede también existir el cumplimiento del contrato en las mismas condiciones convenidas cuando la rescisión es injustificada y por último procede para la reclamación de las prestaciones en relación al tiempo laborado.”¹⁰

Las diversas consideraciones, van tomando forma y estructura, de tal naturaleza que, la reinstalación es otro efecto que podemos encontrar siempre y cuando el trabajador, haya sido despedido de su empleo en forma injustificada.

Estas acciones de reinstalación o indemnización están totalmente inmersas y además identificadas con lo que es el despido injustificado, ya que si dicho despido es justificado, pues entonces podrá ejercitar acciones, en contra del patrón, pero estas definitivamente no prosperarán.

¹⁰ MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tercera edición, 1992, pag. 13.

4.3.- LAS TERCERÍAS.

En un momento determinado vamos a encontrar que dentro de lo que es el procedimiento laboral pueden existir otras acciones que pueden ser ejercitadas por otras personas, diferentes al actor, demandado y a la Junta, que son las tercerías.

Así, la tercería es básicamente una intervención de un tercero ajeno al juicio pero que tiene cierto interés sobre del mismo.

El maestro Eduardo Pallares, al hablarnos del concepto de las tercerías, nos explica lo siguiente: "El vocablo tercería es multívoco, con el se expresan los hechos procesales de naturaleza diversa como los siguientes;

a).- Tercería significa la intervención de un tercero en un juicio, ejercitando en éste el derecho de acción procesal, sea que se trate de una intervención voluntaria o forzosa...

b).- En sentido más restringido, la tercería significa la intervención de un tercero en un determinado proceso para ayudar a alguna de las partes en sus pretensiones, colaborando con el actor o con el reo en el ejercicio de las acciones o excepciones hechas valer por cada uno de ellos...

c).- Otra forma de las tercerías es la contemplada en la ley, y que la doctrina reconoce como la oposición de tercero, y que consiste en la promoción que hace éste el efecto de que no ejecuten una sentencia en bienes de su propiedad por no haber sido oído en el juicio que se pronuncio...

d).- La tercería excluyente consiste en un juicio accesorio que se promueve para que la sentencia que en él se pronuncie tengan efectos procesales, en otro juicio preexistente, en la forma en que se establece como la preferencia o excluyente de dominio.¹¹

Derivado de lo anteriormente dicho, vamos a encontrar como las tercerías, provocarán la intervención de un tercero al juicio pero que tiene intereses ya que sus bienes, su patrimonio, sus derechos o su persona se ven afectados o menoscabados por el ejercicio de la acción intentada y por el procedimiento que se lleva a cabo; del estudio de este punto, vamos a encontrar básicamente dos tipos de tercerías a saber:

4.3.1.- TERCERÍA EXCLUYENTE DE DOMINIO.

Como su nombre lo indica, la tercería excluyente de dominio, es aquella en la que un tercero, ajeno al juicio

¹¹ PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. México, porrua, vigésima primera edición. 1991, pag. 752.

principal, hace una cierta oposición para que se levante el embargo trabado en bienes que son de su propiedad y no de las personas que están inmiscuidas en el procedimiento.

Así tenemos como el artículo 976 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente: "Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; las segundas obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados."¹²

En muchas de las ocasiones, en el momento en que se traba un embargo, vamos a obtener que los bienes secuestrados, pueden no ser del titular sobre quien se lleva a cabo dicho embargo.

Situación, ésta que definitivamente tiene un efecto para interponer una tercería excluyente de dominio, a fin de demostrar fehacientemente, que dichos bienes no son propiedad del demandado y que por lo tanto no puede responder de sus obligaciones con dichos bienes.

¹² LEY FEDERAL DEL TRABAJO. op cit, pag. 188.

4.3.2.- TERCERÍAS DE PREFERENCIA.

Como ya se había mencionado el artículo 976 de la Ley Federal del Trabajo, señala que también pueden existir formas a través de las cuales, se lleva a cabo una cierta preferencia respecto de los créditos y de las obligaciones que en un momento determinado deben indispensablemente de liquidarse.

En tal forma, que las diversas circunstancias a través de las cuales se lleva a cabo este tipo de tercerías, van a permitir que el tercero, interponga una preferencia sobre de otro, que determina quien tiene mayor prelación sobre el crédito.

El maestro Baltasar Cavazos Flores en el momento de que nos habla sobre lo que es esta preferencia, de tercería nos dice lo siguiente: "Su finalidad es obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados, es decir el tercero debe de demostrar que debe cobrar su crédito antes que la persona que lo obtuvo; de lo expuesto se infiere que por virtud de las tercerías ajenas a la responsabilidad del conflicto, intervienen en el juicio con el propósito de proteger su patrimonio."¹³

¹³ CAVAZOS Flores, Baltasar. 38 lecciones de derecho laboral. México. Trillas, tercera edición, 1989, pag. 200.

Sin duda lo que se llama prelación de créditos, se debe de distinguir varios momentos, en los cuales los trabajadores establezcan su preferencia en el pago.

Podemos encontrar como el derecho de los menores de edad a la pensión alimenticia, el derecho de hacienda a cobrar sus impuestos y el derecho de los trabajadores para cobrar salarios y sueldos, están en primer lugar en lo que son las prelación de pago, de tal naturaleza, que esta preferencia es la que se interpone en el momento que se lleva a cabo esa actitud en el procedimiento laboral.

5.- LA DEMANDA.

Desde un punto de vista generalizado, la demanda constituye el escrito a través del cual se excita al órgano jurisdiccional.

Es el escrito a través del cual, la parte interesada ejercita su acción.

Para conocer ideas dogmáticas sobre el particular vamos a citar lo dicho por el maestro Rafael de Pina Vara quien nos comenta: "La demanda es el acto procesal, verbal o escrito,

ordinariamente inicial del proceso en el que se plantea al Juez una cuestión o varias no incompatibles entre si, para que la resuelva, previos los trámites establecidos, dictando la sentencia que proceda, según lo alegado y lo probado. Por prescripción expresa derivado del orden natural de las cosas, la demanda debe de presentarse ante el Juez, fundando en caso contrario la formulación de la excepción de incompetencia del Juez.

Dada su calidad de acto formal, la demanda esta sujeta a requisitos determinados como son:

- 1.- El tribunal ante quien se promueva;
- 2.- El nombre del actor y la casa que señale para oír notificaciones;
- 3.- El nombre del demandado y su domicilio;
- 4.- El objeto u objetos que se reclaman como accesorios;
- 5.- Los hechos en que el actor funde su petición, numerándolos y narrándolos sucintamente, con claridad y precisión, de tal manera que el demandado pueda preparar su contestación y defensa.

6.- Los fundamentos de derecho y la clase de acción, procurando citar los preceptos legales o principios jurídicos aplicables;

7.- El valor de lo demandado si de ello depende la competencia del juez.¹⁴

Derivado de lo dicho por el autor citado, vamos a encontrar como el escrito o bien la ponencia verbal de la demanda constituye un acto eminentemente procesal; a través de este acto procesal, se excita al órgano jurisdiccional, para que este se aboque a los postulados que el actor o demandante requiere y ejercita a la luz del derecho que previene y trata de formar una esfera jurídica en su persona, sus bienes y sus derechos.

De tal naturaleza tenemos como la propia legislación va a encontrar un acto procesal en el cual se eleva la petición del actor, para establecer las llamadas pretensiones.

Estas pretensiones encuentran una resistencia en la contestación del demandado, misma que hablaremos en su momento.

¹⁴ PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. México, Porrúa. 21a. edición, 1995, pag. 98.

5.1.- ELEMENTOS FORMALES Y MATERIALES.

En términos generales, existen diversos requisitos que deben de acompañar al escrito de demanda, de estos, los hay formales y de tipo material.

Así, éste debe hacerse por escrito, acompañando tanto copias como demandados haya, y contener:

- 1.- La junta ante quien se promueve.
- 2.- Nombre de quien promueve
- 3.- Domicilio para oír y recibir notificaciones;
- 4.- Nombre y domicilio del demandado
- 5.- Cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o la denominación o la razón social de la empresa, deberán precisar en su escrito inicial la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar en donde se presto el trabajo y la actividad a la que se dedica el patrón;
- 6.- La acción o acciones que se ejercitan;
- 7.- La relación clara y sucinta de los hechos que originaron la demanda y sus puntos petitorios.

8.- Se podrán acompañar las pruebas que consideren pertinentes para demostrar sus pretensiones, aunque estas a nuestra forma de parecer deben de ser presentadas en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, así como los documentos que justifiquen su personalidad.

Así tenemos en términos generales como los artículos 712, 739 y 872 de la Ley Federal de Trabajo especifican algunas circunstancias sobre las cuales el escrito de demanda debe de tener para que éste produzca sus efectos jurídicos.

Ahora bien es aquí en donde vamos a empezar a encontrar como el Derecho Social le da al trabajador los diversos lineamientos a través de los cuales logrará una mayor satisfacción de sus intereses.

Esto lo decimos por que el último párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, establece las circunstancias cuando, surgen irregularidades en la demanda, que sean del trabajador o en última instancia de sus beneficiarios, en este caso la Junta deberá de admitir la demanda y subsanar dentro de los tres días siguientes toda irregularidad en cuanto de peticiones se trate y en especial las de indemnizaciones.

Por otro lado cuando la demanda sea incompleta, también la Junta suplirá todas y cada una de las deficiencias del actor cuando éste sea el trabajador.

De esta misma forma el trabajador podrá enderezar su demanda en contra de otras personas si así lo estima conveniente, llevándose a cabo todas las formalidades tales como notificación personal a este nuevo demandado así como el traslado de la demanda instaurada en su contra.

Así se le subsanará la deficiencia que tenga en su demanda situación que se prevé en los artículos 685 párrafo segundo y 873 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

De ahí, que estas dos consideraciones, las vamos a estudiar a mayor profundidad en el capítulo tercero donde volvamos a retomar las ideas de la demanda y hablaremos de la ampliación, modificación, aclaración y la demanda enderezada; en donde estableceremos mayores posibilidades de crítica.

Por el momento, vamos a ofrecer como los elementos formales y materiales que debe de contener la demanda han de ser cubiertos por el actor y cuando éste es un trabajador existan posibilidades en la

sustitución de la demanda o bien en lo que se llama prevención para que el trabajador no quede en estado de indefensión.

6.- LA CONTESTACIÓN

Una de las circunstancias más especiales e importantes de lo que es el presente trabajo será sin lugar a dudas el de la contestación a la demanda. Sobre de este vamos a basar nuestro punto hipotético en el que sostenemos evidentemente que en una ampliación de demanda en materia laboral, se le ofrezca un mayor término para que pueda contestar la modificación y no se le obligue a que debe de contestarla en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, señalada en su etapa respectiva de Demanda y Excepciones, suspendiendo la audiencia como consecuencia de la ampliación.

Para poder fundamentar nuestra ponencia, es necesario tener diversos presupuestos a través de los cuales de alguna manera, podremos tener criterio suficiente para analizar el contenido de lo que es la contestación.

Para esto vamos a citar las palabras del Maestro José Ovalle Favela quien en el momento en que nos habla sobre de las defensas del

juicio, nos especifica la manera a través de la cual por medio de la contestación de la demanda se le da ese derecho prioritario al demandado para poder defenderse de algún ataque.

Dicho autor señala lo siguiente: "El demandado formulará la contestación de la demanda en los términos de la ley; esto significa el escrito de la contestación de la demanda, deberá reunir inicialmente los requisitos que la ley establece, y sean además necesarios de acuerdo a su naturaleza. En tal virtud, también la estructura formal del escrito de contestación a la demanda, llevará cuatro partes principales: un proemio, un capítulo de hechos, de derechos y puntos petitorios... En el ordenamiento jurídico mexicano el derecho de defensa en juicio se deriva del párrafo segundo del artículo 14 constitucional que expresa que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades del procedimiento.

De la misma manera, como se ha reconocido que existe un derecho de acción, como un derecho abstracto para promover la actividad del órgano jurisdiccional, con el objeto de que se resuelva sobre una petición litigiosa, también se ha estimado que hay un derecho genérico de defensa en juicio como el derecho del demandado a ser oído en defensa de sus intereses en juicio para que tenga la oportunidad de contradecir las prestaciones del

accionante o de ofrecer o practicar pruebas que respalden su defensa. Ambos derechos de acciones y de defensa, los cuales se encuentran reconocidos constitucionalmente no son considerados como opuestos en el sentido que uno excluya al otro, sino como aspectos complementarios, pues el derecho de acción implica el de defensa.”¹⁵

Teniendo en cuenta lo que es en si la idea de la seguridad jurídica, vamos a encontrar que en la contestación se va a llevar la expresión cúspide de lo que es la trilogía procesal, esto, significa la forma a través de la cual el demandado comparecerá ante el juzgador para hacerle saber sus defensas y excepciones.

De tal naturaleza, que la contestación obedece al igual que el ejercicio de la acción, a un cumulo de reglas a través de las cuales se ofrece la seguridad jurídica a las partes, para que éstas deban ser oídas y eventualmente vencidas en juicio, siempre y cuando dentro de dicho juicio se les haya dado la posibilidad de defenderse, de esta forma se va a dar lo que es la legalidad en la imposición de una resolución judicial.

Es necesario mencionar lo que es el contexto de lo que es la seguridad jurídica y para estar más en la temática, utilizaremos las palabras del maestro Rafael Preciado Hernández, quien al respecto nos comenta: “La

¹⁵ OVALLE Favela, José. Derecho Procesal Civil. México, Haría, 4ª. Edición. 1990, pag. 68.

seguridad es la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos, o que si estos llegan a producirse, le sean asegurados por la sociedad, protección y reparación. En otros términos está en seguridad aquel que tiene la garantía de que su situación no será modificada sino por procedimientos societarios y en consecuencia, regulares, legítimos y conforme a la ley.¹⁶

Al igual que una de las partes como lo es el actor tiene en si la posibilidad de ejercitar derechos en contra del demandado, en la misma forma el demandado tendrá en su esfera jurídica la protección a través de la cual se le otorga la posibilidad de la defensa.

Así tenemos inicialmente como el texto de la seguridad jurídica en un principio, forma un cúmulo de derechos hacia las personas y cuando estos derechos son atacados o transgredidos, entonces la propia seguridad jurídica le permite accionar en contra de aquel que es infractor de la norma.

Por ello la existencia de la autoridad jurisdiccional y por otro lado, al demandado no puede variársele su situación jurídica legal, esto es, no

¹⁶ PRECIADO Hernández, Rafael. Lecciones de filosofía del derecho. México, Jus, 21^o. Edición, 1990, pag. 233.

puede ser detenido, embargado o condenado a obligaciones de hacer, no hacer, dar o no dar, sino es oídct y vencido en juicio.

Así, ese procedimiento establecido por la sociedad a través de su poder legislativo le otorga al demandado las posibilidades propias a través de las cuales, puede elevar sus defensas y excepciones.

En tal virtud, dicho procedimiento societario, deberán observarse todas y cada una de las reglas establecida por la ley y como dice la constitución, se deben de guardar todas y cada una de las formalidades establecidas en la legislación.

6.1.- DEFENSAS Y EXCEPCIONES.

En términos generales, la idea de la defensa y la excepción simple y sencillamente no son lo mismo, mientras que la defensa va dirigida a destruir la acción, la excepción va dirigida a normalizar el procedimiento; a pesar de que se utilizan indistintamente en la practica, su significado técnico es totalmente distinto. Tomando las palabras de los maestros Rafael de Pina Vara y José Castillo Larrañaga, vamos a señalar lo siguiente: "En el derecho la palabra defensa tiene diversas acepciones:

a).- El acto de repeler una acción injusta;

b).- Los hechos o razones jurídicas que hace valer el demandado para destruir o enervar la acción del demandante.

De la palabra deriva defensor y defensorio. Por defensor se entiende a la persona que hace la defensa de otra y por defensorio el escrito que se formula en defensa de alguna persona. Se entiende también por defensa los hechos o argumentos que hacen valer en juicio el demandado para destruir la acción o impedir su ejercicio...

La excepción nació en el segundo periodo del derecho procesal romano, el llamado formulario, que se inicio con la ley Aebutia y las dos leyes Julianas; cuya fecha y contenido se ignoran... La excepción en el periodo formulario no era otra cosa que una cláusula que se agregaba el pretor, a la formula de acción en beneficio del demandado. La excepción era necesaria en los casos en que, según el rigor del derecho civil, el demandado debería de ser condenado si el actor probaba los extremos de su acción, aunque la condenación fuese injusta por ser contraria a la equidad y a la buena fe.¹⁷

¹⁷ PINA Vara, Rafael y Casillo Larrañaga, José, Derecho procesal civil. México, Porrúa, 20a. edición, 1993, pag. 230.

Las excepciones estarán inmersas en el sentido de poder desglosar correctamente el procedimiento laboral, de tal naturaleza, que la personalidad de las partes, su conexidad con la acción, un litigio pendiente u otras circunstancias que no afectan el ejercicio de la acción, pero si afecta el procedimiento, serán consideradas como excepciones.

Así, dentro de lo que es el procedimiento encontraremos como en la contestación de la demanda, una de las circunstancias más específicas que debe existir, será la oposición de una defensa. o de una excepción.

Dado que el planteamiento de una defensa o excepción traerán como consecuencia una sana defensa de los derechos de la parte demandada que si tiene la razón serán benéficos para ésta.

6.1.1.- ELEMENTOS FORMALES Y MATERIALES.

Con la gran diferencia que se establece respecto de lo que es la demanda laboral, en lo que se refiere a la contestación de la misma, no van a existir instituciones como es la suplencia de la demanda, ya sea porque ésta sea obscura o bien porque le falte alguna reclamación indemnizatoria.

De tal manera, que desde un punto de vista generalizado, vamos a encontrar como la contestación de la demanda, debe de pronunciarse en una forma más que nada estricta, refiriéndose a cada uno de los extremos reclamados por el actor, es así que debe de existir congruencia entre lo que se demanda y lo que se contesta. La idea es que esta contestación puede contener una formalidad oral o escrita y que a través de ésta, se han de exponer las excepciones y las defensas que el demandado tenga para repeler la acción del actor.

Ahora bien, en lo que dispone el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, vamos a encontrar una estructura procedimental a través de la cual, se establecen las diversas formas y formalidades de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en su etapa de Demanda y Excepciones donde se ha de producir la contestación.

Dicho artículo debido a su importancia es menester citar:

***ARTÍCULO 878.-** La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

FRACCIÓN I.- El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

FRACCIÓN II.- 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 hayan indicado en el planteamiento de las adiciones de la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

FRACCIÓN III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; sino lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

FRACCIÓN IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba

en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

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

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

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

FRACCIÓN VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia quedará reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción¹⁸

¹⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Obcit, pags. 171 y 172.

Las circunstancias son bastante claras, vamos a encontrar que en el momento en que se ha de producir la contestación de la demanda, ésta debe de llevar ciertas reglas que la propia legislación establece, así, inicialmente debe de afirmar o negar los hechos que se imputan, para establecer propiamente la llamada litis y sobre de ésta se puede versar ya la contienda.

Luego si los hechos son propios deberá responder a los mismos, en caso contrario, el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos los hechos sobre los cuales no se suscita controversia, y podrá admitirse prueba en contrario después de que haya pasado de esta etapa de contestación de demanda.

7.- EL LITIGIO

La formación del litigio, está fincándose en el momento en que sobreviene la contestación de la demanda; la idea del litigio o de la fijación de la litis, hacen que se establezcan puntos de controversia en donde tenga que versar la contienda a continuación.

Así en el momento en que se fija la litis, se fijan los puntos sobre los cuales ha de llevar la tónica del debate, es decir, han de resultar los diversos puntos contradictorios sobre los cuales el debate se ha de centrar.

Para tener una idea más generalizada sobre el particular, vamos a citar las palabras del maestro Cipriano Gómez Lara quien al respecto nos comenta: "La transformación de la demanda o su ampliación se encuentran en relación directa con las tendencias que presenta en los procesos. Así, por ejemplo, podemos advertir que la demanda puede ser ampliada o cambiada con mayores liberalidades si hay un sistema que se llama de litis abierta. Por el contrario en el sistema de litis cerrada es más difícil cambiar o variar el sentido de la demanda. Solo que debe de advertirse que el problema de cambio de la demanda lo enfocamos suponiendo que el demandado ya esta emplazado; si el demandado no esta emplazado, se haya llevado a juicio, el actor puede llegar al tribunal y exponer su desistimiento... La litis, para entender lo que queremos decir con estas palabras, no es sino la serie de puntos en donde hay contradicción entre el actor y el demandado, o sea, los puntos fundamentales de contradicción del litigio. En el sistema anterior se perdía mucho tiempo en un momento procesal en el que el secretario del tribunal tenía un resumen o fijación de la litis y precisar las contradicciones entre el actor y el demandado,

de acuerdo con sus escritos; se llegaba a perder toda una audiencia para que el Secretario pudiera fijar la litis y los puntos cuestionados.”¹⁹

Las fórmulas se van dando específicamente en el mismo momento en que se ha de establecer los puntos contradictorios sobre los cuales se han de debatir el procedimiento.

De ahí, que desde un ángulo amplio, encontraremos que cuando existe un debate o un litigio, la consecuencia directa del mismo, será que se abra una etapa a juicio, a fin de demostrar los extremos de cada una de las ponencias y de esta manera, se abra el juicio para que a través de las pruebas se demuestre a la junta que la acción o la defensa o bien la excepción están debidamente fundadas.

8.- EL JUICIO.

Las circunstancias se van dando y la necesidad de un juicio ha de establecerse cuando existe la litis, es decir se han establecido los puntos contradictorios entre las partes. Así encontramos como la idea del juicio nos indicará la forma adecuada a través de la cual, las partes se sujetan a una jurisdicción para que ésta lleve a cabo una cierta resolución a través del laudo.

¹⁹ Gómez Lara. Op Cit pags. 41 y 42.

El artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, establece diversos requisitos a través de los cuales ha de implementarse la formalidad del juicio, haciéndose las notificaciones necesarias, emplazándose debidamente al demandado y después de llevar a cabo la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, entonces en ese instante, si existe la necesidad de un litigio, entonces se requerirá la apertura de un juicio que en este sentido de ideas va a ser un procedimiento a través del cual la Junta de Conciliación y Arbitraje esté en posibilidades de emitir una cierta resolución o laudo.

De esta forma, encontramos como las partes dilucidan su controversia después de haber sobrepasado la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y desahogadas las pruebas, es decir, cerrada la instrucción, la Junta estará en posibilidad de emitir su criterio, juicio o resolución que ponga fin al procedimiento, a través del cual se desarrolla la función jurisdiccional que se le ha encomendado.

9.- EL LAUDO.

Las resoluciones laborales, estarán identificadas con los llamados acuerdos, los autos y por último los laudos en donde se contiene la resolución del asunto expuesto a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los acuerdos son simples resoluciones de trámite o bien son respuestas a las peticiones que las partes formulan a las Juntas con el afán de mantener la comunicación entre estas y aquellas.

Los autos, son también acuerdos de procedimiento, resoluciones que de alguna manera consisten en interlocutorias que pueden poner fin a un trámite incidental.

Por lo que se refiere al laudo, éste va a identificarse con las resoluciones del asunto expuesto en manos de aquella persona que ha de resolverlo.

Así tenemos como el autor Miguel Cantón Moller, en el momento en que nos habla sobre el laudo, nos señala lo siguiente: "Los laudos son resoluciones que resuelven el fondo del conflicto, en realidad, son el equivalente de la sentencia en otros juicios. Tratándose de las más importantes

de las resoluciones, ya que es la que resuelve el conflicto, la ley detalla y la forma y contenido de los laudos. El laudo contendrá el lugar, fecha y firma de quien lo pronuncie, esto es lógico, pues es necesario que se exprese el lugar, base de la competencia territorial, la fecha para establecer cuando se esta resolviendo el conflicto y por supuesto la junta que lo pronuncia, pues es la autoridad que interviene.

También el nombre de las partes y sus representantes, pues así reconoce a quienes va a referirse tal resolución. Debe asimismo contener un extracto de la demanda, la contestación las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; es naturalmente la fijación de todos los antecedentes del procedimiento, son los resultandos de la sentencia y así se identifican con los laudos, así como también se establece la litis.²⁰

En el laudo arbitral se han de encerrar la mayoría de las consideraciones que se realizan durante el procedimiento; la resolución que emite la junta debe de ser congruente a las peticiones directas tanto del actor como del demandado.

Claro está que en lo que se refiere al trabajador a éste debido a su situación de la deficiencia de la demanda, o bien de los puntos

²⁰ CANTÓN Moller. Miguel. Lecciones de derecho procesal del trabajo. México, Pac, 1995, pag. 38.

indemnizatorios, la junta puede fácilmente sustituir sus deficiencias con lo que el derecho social contenido en el derecho procesal del trabajo vuelva a ser la tónica especializada en favor del trabajador.

Ahora bien, por el momento vamos a cerrar nuestro primer capítulo, toda vez que hemos elaborado algunos conceptos generalizados que iremos ocupando a lo largo de la presente tesis, una vez que hayamos formulado los antecedentes del derecho laboral podamos hablar todo lo relacionado respecto de lo que es la acción, su contenido, la demanda y la contestación y los conceptos de litigio juicio y laudo, situaciones que expondremos de nueva cuenta en los capítulos tercero y cuarto.

CAPÍTULO II ANTECEDENTES

CAPÍTULO SEGUNDO. ANTECEDENTES.

Con el devenir histórico, vamos a encontrar la forma a través de la cual el movimiento social ha querido que se establezca una cierta legislación referente a lo que es en si el derecho laboral.

Ahora bien, queremos hacer la aclaración en el sentido de que el derecho laboral en nuestro país no surge sino hasta finales del siglo pasado y principios del presente ya que anteriormente antes de lo que fuera la independencia de nuestro país el esclavismo y el alquiler del trabajo, eran considerados como fórmulas adecuadas para la sociedad de aquel momento.

1.- BREVE HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Cuando en 1810 se establece uno de los primeros decretos sobre la abolición de la esclavitud por parte de Don Miguel Hidalgo Y Costilla, toda la población de aquel momento se identificó con tal decreto por la situación económica y social que vivía en nuestro momento el país.

La evolución de lo que fuese el Derecho Laboral en México se iniciaba, claro esta, que perduró todo el siglo pasado, basándose en el alquiler del trabajo referido desde el punto de vista civil.

Pero a medida en que se fue modificando la estructura social, también se fue requiriendo que dicha estructura realmente respondiera a las necesidades de cada uno de sus tiempos.

De ahí, que las ideas en el mundo sobre el derecho laboral, empezaran a llegar a nuestro país, y este tendría que elevar dichas luchas a través de las cuales, se empezaría a generar el derecho establecido para los trabajadores.

Sobre la base de esta óptica, vamos a encontrar que la legislación laboral empieza a tener sus cimientos a finales del siglo pasado y principios del presente, dadas las circunstancias sobre las cuales se encontraba en ese momento nuestro país y en el que fueron grandes movimientos los que dieron origen a esta legislación.

Sectores tan importantes como el partido liberal mexicano, sus seguidores fueron unos de los luchadores incansables por el establecimiento del derecho laboral en México, son precursores y representan en si instituciones sobre las cuales se van formando el Derecho Laboral en México.

El autor Miguel Borrei Navarro en el momento en que nos habla, sobre el particular nos comenta lo siguiente: "La primera Ley del Trabajo en nuestro país fue promulgada en el estado de Sonora en el año de 1906 aunque pueda afirmarse que en forma más práctica que técnica, comenzó a gestarse desde principios del año 1900. Actualmente su importancia y trascendencia tiende a ampliarse cada día más ya que alguna de las instituciones son recogidas y asimiladas por otras ramas del derecho, especialmente del derecho civil y el fiscal, los que han tomado la legislación laboral instituciones como la conciliación y el salario, para asimilarla a sus propias disposiciones. El derecho del trabajo, fue inventado por poetas, reglamentado por políticos y aplicado por técnicos, aunque tiene su personalidad jurídica propia y en algunos aspectos autónoma, consideramos que deben ser estudiosos, sin olvidar otra rama del derecho incluso la sociología y la ciencia política y económica del país donde se aplica... La Revolución Constitucionalista protagonizada por Venustiano Carranza, puede afirmarse que es la que coloca la primera piedra en la constitución del derecho del trabajo en México, aunque debe de reconocerse que este incipiente derecho también contribuyen en forma destacada las leyes promulgadas en 1904 y 1906 por los Estados de México y Nuevo León, que reconocen y establecen avances y beneficios importantes a favor de los trabajadores y en forma significativa en cuanto a prestaciones y asociaciones obreras... Ya a fines de 1916, con el reconocimiento que hace el constituyente de 1916 a los derechos de la clase

trabajadora, los que con la creación del artículo 123 constitucional que entro en vigor en 1917, se consagran en el rango constitucional. En forma significativa se establece al reconocimiento y protección al trabajador, especialmente en lo referente a la jornada de trabajo, horas extras, descansos, riesgos profesionales y protección al salario así como a las mujeres y niños, quedando asimismo reconocido constitucionalmente el derecho del trabajo..."²¹

Desde la época colonial, la legislación laboral fue creándose a base de luchas, a base de eliminar la opresión de que eran objeto los trabajadores.

Situaciones como el Partido Liberal Mexicano de 1906, y legislaciones como la del Estado de México, la de Nuevo León y Jalisco, iban estableciendo continuamente la necesidad de una cierta reglamentación a través de la cual se tendría que dar la posibilidad al trabajador, de ofrecer su servicio en forma digna.

Así vamos a encontrar como en esta breve historia de derecho del trabajo en México, todas y cada una de las circunstancias que se van agilizando para lograr una cierta seguridad jurídica hacia el trabajador, le ofrecen a éste la posibilidad concreta de una mayor factibilidad en su desarrollo

²¹ BORREL Navarro, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. México, editorial. 3a. edición, 1993, pag. 24, 25 y 26.

y por supuesto la protección de alguno de sus intereses en el momento en que se lleve a cabo la prestación de su trabajo.

2.- HISTORIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN SUS DIFERENTES LEGISLACIONES, ASÍ COMO SUS NECESIDADES EN MÉXICO.

En el momento en que se crea la idea generalizada de lo que es el artículo 123 constitucional, con esto también nace otra circunstancia indispensable que ofrece otra necesidad, nos referimos básicamente lo que es en sí el Derecho Procesal laboral.

De ahí que la institución procesal, va adquiriendo una cierta evolución desde el momento en que se empieza a crear el derecho laboral desde el punto de vista adjetivo.

Así dentro de lo que es la historia de la creación del derecho adjetivo laboral, vamos a encontrar circunstancias específicas a través de las cuales, las diversas legislaciones van formando lo que actualmente conocemos como el derecho procesal laboral.

El autor Francisco Ross Gámez, en el momento que nos habla sobre el particular nos ofrece los comentarios siguientes: "Según tratadistas reconocidos en la materia, los constituyentes de 1917, en relación

con las juntas de trabajo se inspiraron en las legislaciones de Nueva Zelanda, Austria, Alemania y Francia... Según Mario de la Cueva y Porras López, Nueva Zelanda en el año de 1894 se vio envuelto en una ola de conflictos de trabajo, especialmente en los movimientos huelguísticos... En Austria en opinión de los mismos tratadistas en ese país la jurisdicción de un trabajo es local y federal, esta última estaba constituida por tres organismos; el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que se integraba por un presidente que es el Magistrado de la segunda Corte y de dos a cuatro jueces designados por el ejecutivo de la nación... En Alemania la legislación laboral ha sido de las mejores que han orientado debido a la dirección política social del canciller de hierro Bismark... En Francia se crearon dos clases de organismos para tratar a los conflictos obrero patronales, tanto individuales como colectivos, los que fueron llamados Consejos de Conciliación y Arbitraje... Con anterioridad a la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del cinco de febrero e 117, existía una cantidad considerable de proyectos y leyes que hacían alusión a la materia obrero patronal, tanto en el aspecto sustantivo como adjetivo que carecían de uniformidad, porque la facultad de legislar y aplicar las reglas relativas al trabajo, correspondían a cada uno de los estados federales de la República, a excepción del Distrito Federal, en que en el aspecto legislativo el facultado era el Congreso de la Unión y el departamento de dicho Distrito el aplicativo e interpretativo. Dicha circunstancia impero hasta 1929, fecha de la cual la facultad legislativa es privativa del Congreso de la Unión en

materia laboral atento a lo dispuesto a la fracción X del artículo 73 de la Constitución General de 1917.²²

Desde el punto de vista adjetivo la legislación procesal ha tenido un especial desarrollo, y se ha visto que su contenido va formándose no solo de las circunstancias locales, sino también de circunstancias internacionales y federales a través de las cuales va estableciendo su competencia y jurisdicción.

Encontramos como las legislaciones de Francia, Alemania, van dándole a nuestro derecho procesal laboral las posibilidades concretas de una mayor y mejor expansión y establecimiento, para el fin y efecto de que dichas legislaciones, aportaran algunas normas sobre las cuales el procedimiento mexicano tendría su propio desarrollo.

3.- DIVERSAS LEGISLACIONES ESTATALES DE TRABAJO EN MÉXICO.

Como ya habíamos dicho, las diversas legislaciones que se fueron estructurando a lo largo del país, ofrecieron una posibilidad de federalización para 1931, es decir de la existencia de un solo instrumento regulador de las relaciones obrero patronales a fin de evitar los abusos que consentían las entidades federativas, la Ley Federal del Trabajo.

²² ROSS Gámez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. México, Cárdenas editor y distribuidor.

Pero siempre existió la necesidad y el establecimiento de este tipo de legislaciones, para que pudiese existir en la actualidad, no solamente en lo que es el derecho del trabajo sino también su derecho procesal a través del cual se ha de ejecutar la acción subjetiva otorgada en la ley federal, así vamos a observar algunas legislaciones que dieron cause a la nueva legislación federalizada.

3.1.- LEGISLACIÓN DE NUEVO LEÓN.

Ya en algo habíamos citado al autor Borrel Navarro en el que nos establecía como la legislación de 1906 del estado de Nuevo León, tendría que ser una de las legislaciones a través de las cuales, las diversas circunstancias de normas se iban a ir dando.

Para poder desarrollar un poco más la idea vamos a mencionar las palabras del autor Miguel Cantón Moller quien al respecto nos comenta: "Según el contenido de la publicación de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo editada en 1928 y promulgada por el Licenciado Vicente Lombardo Toledano el primer antecedente de disposiciones de carácter procesal corresponde a la ley promulgada el 27 de noviembre de

1917, casi inmediatamente que entró en vigor la Constitución y que elaborada por un importante grupo de abogados, casi todos ellos constituyentes que en solamente doce artículos establecía la forma de integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, algunas disposiciones relativas al procedimiento que resultaba sumario.

Las mencionadas Juntas se integraban por representantes de trabajadores y de patrones y de uno del gobierno, las demandas se debían de presentar en un lapso de tres días, en el mismo término hacer valer excepciones, ofrecer pruebas y una sentencia debería de ser dictada en el término de 24 horas. Importante también era la disposición contenida en los artículos 6 al 11 relativos a los pagos ilegales de los patrones que autorizaban la confiscación de los negocios o empresas afectadas." ²³

Como consecuencia de lo anterior, las circunstancias establecidas en las diversas legislaciones de los estados, van a dar por resultado la creación de estatutos de tipo procedimental, a través de los cuales, se va logrando la trascendencia jurídica que se ha de establecer, para que, cada una de las reglas jurídicas pueda tener su propio desarrollo.

3.2.- LEGISLACIÓN EN SAN LUIS POTOSÍ

Una de las legislaciones que también podemos citar, es la ley reglamentaria de la Junta de Conciliación y Arbitraje de San Luis Potosí, publicada el treinta de mayo de 1923; sin duda, este tipo de reglamentación iba a generar hacia toda la república, posibilidades concretas por medio de las cuales, se generaba la norma de trabajo específicas para que la prestación del servicio personal y subordinado se brindará en una forma en la que se prestaran diversos derechos del trabajo.

Así, cargos, empleos y servicios que dependían de los poderes del Estado y del Municipio, estaban totalmente mezclados en esta nueva legislación y en términos generales, dicha legislación pretendía básicamente, el establecimiento de normas que dieron la posibilidad de una mayor protección al trabajo.

Es necesario decir que cada uno de los estados de la federación, establecieron en ese momento sus propias legislaciones, en virtud de que en su inicio el artículo 123 constitucional establecía que cada uno de los Estados tendría la obligación de emitir sus propias leyes de trabajo, de tal suerte que de un estado a otro las legislaciones laborales podrían ser considerablemente distintas.

²³ CANTÓN Moller. Op. Cit. pag. 7.

3.3.- LEGISLACIÓN EN TABASCO.

A decir, en lo que respecta a la legislación de Tabasco, del 18 de octubre de 1926, se van a establecer diversos derechos y obligaciones, esto es, nos habla el maestro Trueba Urbina diciendo lo siguiente: "En la legislación de Tabasco del 18 de octubre de 1926, se exceptúan como patronos a los poderes públicos del Estado y los Municipios... Se define como empleados públicos a los trabajadores uno y otro sexo que prestan su concurso material o intelectual en las oficinas o dependencias del gobierno, consignando en favor de ellos la jornada de ocho horas, así como las gratificaciones por competencia y vacaciones." ²⁴

Todas y cada una de las legislaciones de los Estados, van tratando de llegar a formar una consideración especializada respecto de lo que es en si la prestación de los servicios en sus respectivas jurisdicciones, de tal naturaleza, que como ya se dijo anteriormente, de un Estado a otro existía una gran variación en derechos y obligaciones otorgadas por los legisladores.

3.4.- LEGISLACIÓN DE VERACRUZ.

En el Estado de Veracruz, va a nacer una cierta legislación para 1904, pero dicha legislación va a adquirir su verdadera relevancia, en el

momento en que el propio artículo 17 constitucional empieza a tener sus efectos.

Así en el estado de Veracruz, se empieza a establecer para 1918 diversas fórmulas a través de las cuales, se generan ciertos derechos locales.

Citando nuevamente al maestro Alberto Trueba Urbina en el momento en que nos habla de esta legislación señala al respecto: "La Ley sobre Participación de Utilidades, reglamentarias de las fracciones VI y IX del artículo 123 Constitucional y 128 de la Constitución del Estado de Veracruz del seis de julio de 1921, era una de las de mayor trascendencia... Para el 14 de enero de 1918, se excluye de la ley de los contratos que se refieren al trabajo de empleados y funcionarios de la administración y poderes del estado (artículo 8 fracción I)." ²⁵

Cada uno de los estados va ofreciendo una cierta legislación local del trabajo, pues definitivamente, al paso del tiempo la necesidad de una cierta federalización se hacia más apremiante, por lo cual, dicha federalización no llega sino hasta 1931.

²⁴ TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. México, Porrúa, 10a. edición, 1993, pag. 160.

²⁵ Ibidem. pag. 159 y 160.

3.5.- LEGISLACIÓN DE YUCATÁN.

En el Estado de Yucatán se legisla para el día 16 de diciembre de 1918 y al igual que las demás legislaciones se van estableciendo sus propias normas internas, especialmente a lo que se refiere a la relación de trabajo entre los poderes públicos o del gobierno frente a sus trabajadores.

Sin lugar a dudas esta legislación, tendría la posibilidad de ofrecer beneficios para los obreros tanto agrícolas como mineros, domésticos, empleados públicos, empleados privados; establecía diversas reglas en los contratos de trabajo, en situaciones de contratos individuales y colectivos, luego establece jornadas y descansos legales, salarios y participación de utilidades, situaciones, todas estas que de alguna manera, se compartían en todo el contexto de las legislaciones locales de cada uno de los Estados de la República.

3.6.- LEGISLACIÓN EN COAHUILA.

Otra de las legislaciones en materia de trabajo, es la del Estado de Coahuila, la cual al igual que las de Jalisco, Nayarit, Guerrero y demás Estados de la república, también ofrecía un cúmulo de reglas a través de las cuales, se concentraba el derecho laboral en forma estatal; así, tenemos

como surge la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional en el Estado de Coahuila el día 22 de julio de 1920.

Este tipo de reglamentación va dando las diversas bases para poder enfocar y dar paso a satisfacer las necesidades de la federalización.

Desprendiéndose del texto constitucional, de 1917 en su texto original, en donde se establece la posibilidad y necesidad de que cada uno de los Estados establezca su propia legislación, se va denotando una cierta irregularidad en cuanto a lo que es en si la reglamentación laboral y por tal motivo surge inmediatamente una necesidad específica de tipo federal.

Lo anterior en virtud de que el trabajo es una forma de servicios personal subordinado, que se daba en la misma característica y consideración en toda la república.

4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Una vez que se notó claramente la necesidad de una legislación laboral para toda la república, se generó para el año de 1929, reformas a la fracción X del artículo 73 constitucional y a la fracción XXIX del artículo 123 constitucional en el sentido de darle al

Congreso Federal, la posibilidad de legislar en toda la república en materia de trabajo.

Hecho esto, eliminando las diversas circunstancias, entonces, pudo alcanzarse una cierta depuración y con esto, se dio una posibilidad de legislación federal la cual iba a emerger para el año de 1931.

Ahora bien, dentro de lo que es la exposición de motivos de esta reforma, se puede leer en el punto primero lo siguiente: "Desde que se promulgó la reforma al artículo 123 constitucional ha venido haciéndose cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del trabajo. Ciertamente es que las relaciones entre obreros y patrones, continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por el conjunto de normas elaboradas por la costumbre de nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por estas reglas en un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan en manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y solo eso puede alcanzarse por medio de la ley que depura, existe y matiza las reglas inconcientemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho.

Cualesquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga relación con las demás que rigen la actividad social, es indiscutible, como lo ha hecho notar un eminente jurista contemporáneo, que élla es la única y esa seguridad es en si misma un inapreciable bien cultural." ²⁶

Cuando llegue a establecerse la federalización, en ese momento, ya las normas y las reglas, tendrían que darse ahora hacia todos y cada uno de los Estados, de tal naturaleza, que esta posibilidad concreta daría al derecho una fórmula adecuada de protección a los intereses de todos y cada uno de los trabajadores ahora en una forma federalizada.

5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Para el año de 1970 se da un cambio fundamental en la legislación laboral. Se estructura una nueva idea federalizada y a partir de ésta, se empieza a dar diversas circunstancias por medio de las cuales, viene a desarrollarse una mayor y mejor técnica de este derecho.

Sobre este particular el maestro Néstor de Buen Lozano, señala lo siguiente: "La distribución de materias en la ley de 1970 es mucho más lógica que la ley anterior. Sin embargo cabe advertir que las disposiciones

²⁶ Secretaría de la Industria y Comercio. Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, edición oficial, México, 1931, pag. 169.

relativas a los riesgos profesionales independientemente de que no se señala en la exposición de motivos de la ley se encuentran en ella en forma provisional, deberían de ser incluidas antes del derecho colectivo, dado que por su naturaleza, inminentemente vinculadas a las relaciones individuales. Además no existe, en rigor, una problemática especial de los riesgos para el derecho colectivo... Es incuestionable examinar las obras de los autores mexicanos, relacionadas con el derecho sustantivo, tanto antes como después de la promulgación de la ley de 1970.

Jesús Castonera hace en el Capítulo primero una introducción en la que trata de generalidades, sujetos de derecho obrero, caracteres de derecho obrero, la teoría del acto jurídico del derecho obrero y las fuentes del derecho obrero, tratando de organizar a dicho derecho bajo los principios de la libertad de trabajo...

En la legislación de 1970, se aprecia una mejor distribución y se establece uno de los primeros pasos hacia el desarrollo del derecho laboral.²⁷

Se nota como el derecho laboral, al igual que todo derecho va generando una cierta dinámica que lo hace ser un derecho totalmente positivista.

²⁷ BUEN Lozano, Nestor De. Derecho del trabajo. México, Porrúa. 8a. edición, tomo I. 1991. pag. 43 y 44

La posibilidad concreta que el derecho laboral vaya guiándose en base a todo lo que es la evolución de la sociedad, hacen que este derecho deba de tener mayores bríos y mayores sustancias para llevar a cabo su cometido.

De tal manera que este tipo de consideraciones, va a reflejar una nueva idea específica, a través de los cuales para 1980, el movimiento social y la necesidad de nuevas estructuras normativas del trabajo, se han de dar de nueva cuenta y con esto la necesidad y el establecimiento de diversas normas sobre la concepción del derecho laboral.

6.- REFORMAS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 HECHAS EN 1980.

En materia de derecho procesal laboral, la legislación de 1970 dió una mejor visión a lo que es el procedimiento, pero hubo reformas para 1975 y 1976 en las que se advierte una mejor manera a través de la cual, se han de aplicar la administración de justicia laboral.

El autor Francisco Ross Gámez en el momento en que nos habla de estas dice lo siguiente: "No fue sino hasta el año de 1976 en el que el Señor Presidente de la República, recogiendo el sentir y el clamor de la república, envió una importante iniciativa de reforma a la Cámara de Diputados

del Congreso de la Unión, por medio de la cual se facultaba al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para la creación de Juntas Especiales Federales de Conciliación y Arbitraje en diversas partes de la República, fijando el lugar de su residencia y competencia territorial; iniciativa de reforma que felizmente fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la federación el 2 de julio de 1976... Como se advierte claramente el espíritu de reforma entra en función directa e inmediata a la administración de Justicia en la forma pronta y expedita, que constituya la mejor garantía de las partes para consolidar la en las instituciones jurídicas, lo que hasta antes de la misma se encontraban mucho muy distante de la realidad porque los conflictos obrero patronales, en el periodo de arbitraje, tenían que ser por la Junta General de Conciliación y Arbitraje con sede en la Ciudad de México. Las anteriores consideraciones, nos da una idea más o menos clara de la importancia que tiene el tribunal de trabajo que comentamos con la impartición de la justicia obrero patronal y que conoce de la materia federal tanto por la razón de su territorio de las diversas Juntas constituidas jurisdiccionalmente." ²⁸

La trascendencia jurídica de todas y cada una de las reformas establecidas, se va dando a la luz de una mayor y mejor formación en la administración de la justicia obrera.

²⁸ ROSS Gámez. Op. Cit. pag. 112 y 113.

De tal manera que se publica para el día cuatro de enero de 1980 diversas reformas para lo que es el procedimiento laboral, en estas se empieza a notar una situación más conforme a la realidad tecnológica que vive nuestro país.

Hemos de recordar, que en la actualidad, gracias a los avances de carácter técnico, como lo es el uso de la computadora, todo lo que es en si el desplazamiento de dichas invenciones ha llevado en relación directa a los despidos colectivos, aunado a esto, la situación económica por la que atraviesa el país, hace otra necesidad social que requiere de nuevas estructuras tanto desde el punto de vista subjetivo, como del punto de vista adjetivo.

De tal naturaleza en las últimas reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del cuatro de enero de 1980, éstas ya quedan de alguna manera superadas y a pesar de que se sigue constante el derecho social en estas ayudando continuamente en lo que es la parte del trabajador, estableciéndose una cierta balanza entre los mismos, pero de todos modos las circunstancias siguen apareciendo como una forma a través de la cual el derecho social que contiene la Ley Federal del Trabajo puede estarse quedando imperante a la luz de lo que es el desarrollo nacional.

De ahí que aquellas ideas que están soportadas por el derecho social, a través de las cuales se va a fijar la posibilidad de un cierto equilibrio entre las clases económicamente débiles y los grupos dominantes que tienen los medios de producción y que son los dueños del capital, van quedándose relegadas en virtud de los diversos movimientos sociales.

Desde el punto de vista general y a manera de resumen de los antecedentes que hemos obtenido, hemos podido observar como el movimiento social ha determinado continuamente la necesidad de la estructura del derecho laboral, no solamente subjetivo, sino también de tipo procesal.

Como consecuencia de lo anterior, y en la visión totalmente generalizada, podemos señalar que todo lo que es el derecho laboral ha evolucionado en relación directa con el avance de la sociedad, y en este periodo que vivimos, no puede ser la excepción, dándose así el adelanto al paso de la misma sociedad.

**CAPÍTULO III
EXPOSICIÓN DE LA
AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA
EN MATERIA LABORAL**

CAPÍTULO TERCERO EXPOSICIÓN DE LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL

Para este capítulo tercero, vamos a establecer cual es en sí la fórmula que la ley establece sobre la cual se ha de elevar la crítica establecida en este trabajo de tesis.

Así, vamos a empezar a hablar respecto de situaciones procesales y utilizaremos también algunos datos de tipo civil en donde vamos a encontrar esas ideas respecto de lo que es la demanda, así como las técnicas y formas a través de las cuales la demanda ha de poder ampliarse.

En tal sentido es necesario considerar a algunos autores de Derecho Procesal Laboral y Derecho Procesal Civil a fin de estar en aptitud más generalizada de analizar los contenidos de la demanda y los diversos requisitos sobre los cuales la misma está sometida a la norma que la legislación previene, hecha la aclaración anterior, pasaremos a analizar el primer inciso.

1.- AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA

En el contexto de lo que es el procedimiento laboral mexicano, Vamos a encontrar como el artículo 878 de la Ley Federal del

Trabajo, establece en dos de sus fracciones, la posibilidad de una cierta modificación de la demanda.

Ahora bien, para estar en aptitud de empezar a llevar a cabo un análisis concreto, pasaremos a citar dicho artículo el cuál a la letra dice lo siguiente: "Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las siguientes normas: I.- El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda; II.- 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; III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado; IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada una de sus hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los

que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho; V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda; VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren; VII.- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarara cerrada la instrucción." ²⁹

Inicialmente, vamos a encontrar como la propia legislación, eminentemente protectora del trabajador, va a seguir siendo tutelar del mismo, incluso en el procedimiento o bien en el ejercicio de las acciones laborales.

Encontramos como la segunda fracción del artículo citado permite incluso la corrección de irregularidades por parte del actor y con esto, encontramos el principio de sustitución de la deficiencia de la demanda como

²⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. Cit. Pag. 277 y 278.

uno de los derechos sociales que el trabajador tiene incluso cuando ejercita sus acciones.

La situación problemática, surge más que nada de la fracción II del citado artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, en la que permite que el actor, pueda llevar a cabo una cierta modificación de su demanda.

Es muy importante que se pueda entender claramente, como la idea que prevalece en la fracción II del artículo 878 de la Ley en comento le permite al actor, es decir el trabajador, el modificar la demanda precisamente en la audiencia o en la etapa de Demanda y Excepciones.

Así, la consecuencia que acarrea esta modificación de la demanda, hace que de alguna manera, el demandado no este en posibilidades inmediatas de dar contestación a las nuevas circunstancias que la ley permite modificar nuestro artículo citado.

Para comenzar nuestro análisis, sería indispensable hablar en sí lo que es la demanda, y establecer la variación entre dos conceptos diversos como son la ampliación de la demanda o la modificación de la misma demanda, en el que en el análisis de

este capítulo veremos si existen o no diferencias y en su caso si estas son sustanciales.

Para iniciar a hablar fundamente respecto de lo que es en primera instancia la ampliación de la demanda es indispensable citar las palabras del maestro Eduardo Pallares, quien en el momento en que nos habla sobre la correcta determinación de los puntos petitorios en la demanda nos ofrece los comentarios siguientes: "En la demanda se debe de llevar a cabo la determinación de la clase de acción que se ejercita, este requisito tiene cuatro objetivos: determinar la competencia del juez, fijar la forma del juicio, instruir al demandado de las reclamaciones que se enderece en su contra, guiar al juez respecto a la determinación de la acción para que pueda sentenciar en debida forma. Se cumple este requisito, expresando si se trata de acción real, la causa próxima de la acción, y si de acción personal, mencionando al mismo tiempo la remota y la próxima..."³⁰

Las consecuencias y la trascendencia que inicialmente podemos observar, parte de la idea generalizada en el sentido de determinar la acción que se está intentando, es muy importante que dicha determinación sea lo más preciso posible, ya que de esto depende la declinación de un cierto procedimiento, en el que se debe necesariamente de precisar los puntos petitorios en virtud que el derecho laboral al igual que el derecho procesal civil

forma una litis cerrada, en la que solo se establecen puntos contradictorios que se han de resolver a lo largo del procedimiento.

Así tenemos, como las circunstancias de la demanda y su ampliación, se identifican más que nada al ejercicio de la acción correcta, así como la determinación de cada uno de los puntos petitorios en forma específica.

Ahora bien, aún no establecemos correctamente la figura de la ampliación de la demanda, pero para lograr una mayor expansión, vamos a abrir el siguiente inciso, en donde la idea de la modificación de la demanda, nos puede dar el concepto que estamos buscando.

2.- MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA.

El objeto directo de la audiencia que se refiere de la Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento de Pruebas y Admisión de Pruebas, es el de aclarar y precisar los puntos petitorios, de tal naturaleza que el artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo establece claramente que el actor podrá ratificar su demanda o bien modificarla.

³⁰ Pallares. Op. Cit. Pag. 228.

Esta idea de la modificación, tal vez no sea el punto principal que se busca en lo que es todo ese contexto del objetivo de dicha audiencia.

Así, para lograr una mayor veracidad vamos a citar la siguiente jurisprudencia: "DEMANDA LABORAL, PRECISIÓN DE LOS PUNTOS PETITORIOS DE LA.- En la audiencia de conciliación, demanda y excepciones de acuerdo con el artículo 753 fracción IV de la ley Federal del Trabajo vigente, esa audiencia, puede aclarar los puntos oscuros de su demanda para el objeto de que su contra parte pueda contestar y no quede en estado de indefensión, al resultar obscuras las acciones que ejercitan los actores en el juicio laboral. En tal virtud al señalar el demandante en la audiencia de conciliación demanda y excepciones la fecha del despido, no quiere decir que esté ejercitando nuevas acciones, sino únicamente aclarando su escrito inicial de demanda, en los términos invocados al artículo 753 de la Ley Laboral en vigor. Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, Amparo Directo Laboral 31/85, David Martínez Norberto, 31 de enero de 1995." ³¹

Nótese como entre los términos ampliación, modificación y aclaración de la demanda, son y se encuentran distinciones totalmente separadas.

³¹ Jurisprudencia Laboral 1917-1990 Suprema Corte de Justicia de la Nación. Editorial del Abogado. México. Tomo I. 1991, Pag. 218

Cuando se amplía la demanda, vamos a encontrar que solamente se le anexan otros diversos puntos petitorios, cuando se modifica la demanda, es entonces cuando surge el verdadero problema, ya que es en ese momento, cuando las circunstancias petitorias e incluso los hechos, pueden sufrir cambios y de esa manera, dejar en estado de indefensión al demandado, tal y como lo señala la jurisprudencia citada.

Por último, la aclaración de la demanda, la sustitución de la deficiencia de la demanda, la prevención que en un momento determinado se le hace al actor, en este caso cuando sea el trabajador encontrará las mencionadas prerrogativas a su favor; el problema lo podemos encontrar con referencia hacia el patrón.

3.- ACLARACIÓN DE LA DEMANDA.

Sin duda, la principal circunstancia que rodea a la exposición de la demanda, es el hecho que mediante este escrito petitorio se le formulan pretensiones contra una persona, poniendo en funcionamiento al órgano jurisdiccional es decir a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que intervenga para la impartición de la justicia.

De tal naturaleza, que todos y cada una de las irregularidades que pueda tener esta demanda, simple y sencillamente pueden ser sustituidos por la propia Junta de Conciliación y Arbitraje.

En un manual de derecho del trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se lee sobre las irregularidades de la demanda o bien de la demanda incompleta 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 lo subsane dentro de los tres días siguientes; por lo que se refiere a la demanda incompleta; cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de las acciones intentadas o procedentes, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, la subsanará, lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda como se hace en el caso de las irregularidades de la misma."³²

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

³² Manual de derecho del trabajo. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a edición, 1992, pag. 119.

La consecuencia directa que se acarrea, la vamos a encontrar en el último párrafo del artículo 873 y el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Estas dos circunstancias, son las que permiten que la demanda del actor cuando se trata del trabajador, quede perfectamente establecida, quede subsanada de lo que son en general, los diversos requisitos no solamente del contenido de la demanda, sino también de los requisitos y derechos que ejercita el actor.

Así la idea de la sustitución de la deficiencia de la demanda, opera suficientemente para el trabajador, cuando éste no realiza las acciones que la ley le otorga, y por otro lado, se le previene para que subsane y aclare su demanda, cuando no llena los requisitos de forma que la ley exige para establecer correctamente la demanda.

4.- LA DEMANDA ENDEREZADA.

Este concepto, a diferencia de lo que es en derecho procesal civil, versa radicalmente en el efecto de lo que en un momento determinado tiene la demanda respecto del demandado.

Ya que desde el punto de vista del derecho procesal civil, cuando se endereza una demanda, es en el momento en que se modifica, se aclara o bien se amplía la demanda; de tal naturaleza, que en el procedimiento laboral mexicano, la idea no se pierde del todo, pero queda perfeccionada, como una sola consideración, como lo es la modificación que previene la segunda fracción del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que sobre de esto el Autor Francisco Ross Gámez nos comenta lo siguiente: "Afirmamos categóricamente, que por la forma en que está redactada la fracción II fundatoria de tal institución (el enderezamiento de la demanda), el actor prácticamente, puede hacer todo con su demanda, esto es puede cambiar, alterar, ampliar o modificar tanto los hechos constitutivos de la acción como de las acciones desistiéndose de unas, cambiando, ejercitando otras, por que en ese momento cuando se integra la litis contestatio, y es en ese acto cuando el actor plantea y expone su demanda. Es precisamente en ocasión a la fracción que comentamos donde el legislador incurrió en nuestro punto de vista en uno de los excesos legislativos más injustificables y sin precedentes que se puede contemplar en la historia del derecho procesal. Es a raíz de la redacción de dicho precepto que tanto las autoridades del trabajo, como las autoridades federales de Amparo hacen esfuerzos inauditos para tratar de encontrar interpretaciones que desentrañen la norma del máximo ideal de justicia, más acorde a los principios de la lógica jurídica, a la equidad y al derecho, pero que desafortunadamente, se desatienden en forma manifiesta del sentido literal de

la Ley en la génesis e interpretación histórica y auténtica de la norma, como si se tratara de corregir el error del legislador con una flexibilidad tal que se parta de la razón de la ley del precepto.”³³

Derivado de lo que el autor nos acaba de citar, podemos ya fundamentar la hipótesis principal que hemos sostenido a lo largo del presente trabajo, y que se refiere al exceso procesal en la posibilidad que el actor, materialmente pueda hacer y deshacer, cambiar, alterar, modificar los hechos constitutivos de la acción o las acciones mismas, situaciones todas estas que van en contra de los principios básicos del derecho laboral y que seguirá siendo materia de estudio.

Sin embargo, en la práctica profesional, la figura de la demanda enderezada se le da otro significado además del que ya hemos comentado y que se refiere a que el actor a efecto de tener una mayor fortaleza en cuanto a las personas a las que se le va a demandar, antes de que se abra formalmente la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, éste “endereza” su demanda en contra de otras personas físicas o morales que hayan tenido que ver con su relación laboral, o que incluso, hayan sido las personas las cuales despidieron al actor imputando en ese momento todos o algunos de los hechos materia de la demanda, así como las prestaciones de ésta, pidiendo a la Junta se cite a estos nuevos

³³ ROSS Gómez. Op. Cit. pag. 312 y 313.

demandados con las formalidades que la ley requiere, es decir, en términos de los artículos 712, 739 párrafo segundo y 743 de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual, y toda vez que en ese momento no se encuentran emplazados todas las partes a juicio, la audiencia de ley deberá de suspenderse señalando nuevo día y hora para la celebración de la misma en la que ya, para ese entonces, debieron de estar notificadas todas las partes conforme a derecho.

Sin embargo y a nuestro punto de vista, esto es innecesario, pues al entablar una demanda derivada de una relación laboral, esta se entenderá por aquella persona o personas que resulten ser dueños o propietarios de la fuente de trabajo demandada, o que tengan la relación laboral con el trabajador, sin que éste tenga la obligación de conocer el nombre correcto de sus patrones, tal y como lo establece el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.

Es menester señalar, que una base jurídica propiamente expresada en la ley para este evento, no se encuentra, por lo que al respecto vamos a interpretar varios señalamientos de la Ley Laboral que estimamos, pueden al estudio de este fenómeno jurídico como lo son los artículos siguientes: artículo 17, que señala la falta de disposición jurídica aplicable a los casos concretos se aplicarán los principios generales de justicia social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, asimismo el artículo 18 señala que en

caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, así como los artículos 712, 739 y 743 que señalan las formalidades de las notificaciones de las demandas laborales.

5.- DIFERENCIAS ENTRE LA AMPLIACIÓN, LA MODIFICACIÓN, LA ACLARACIÓN Y LA DEMANDA ENDEREZADA.

Si se ha de encontrar diferencias respecto a estos vocablos, en lo que es el sentido práctico de cada uno de ellos, tal vez si se encontrarán, pero en el efecto de cada uno de estos vocablos produce simple y sencillamente, estamos hablando de cosas semejantes.

Así cuando la ley habla de modificación según el autor Francisco Ross Gámez, el actor en el juicio laboral que es generalmente el trabajador, puede cambiar, alterar o bien ampliar los hechos constitutivos de sus acciones, cambiando o ejercitando otras, de ahí, que la modificación llega a enderezarse con el ejercicio de la acción.

Ahora bien, Respecto de lo que es en si la aclaración de la demanda habíamos ya visto como la propia legislación, iba a establecer fórmulas adecuadas a través de las cuales se tendría que llevar a cabo la aclaración de dicha demanda, incluso, en la propia fracción II del artículo 878 se establece la posibilidad del actor para que aclare la demanda en el momento

mismo de la audiencia, en su etapa de Demanda y Excepciones, siempre siendo la raíz principal de la aclaración el hecho de que se fijen correctamente y se precisen los puntos petitorios para que la demanda no sea vaga ni tampoco sea oscura.

En cambio lo que es la prestación en la indemnización, la propia Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene la obligación de subsanar la deficiencia de la demanda y establecer en base a los artículos 873 último párrafo y 685 párrafo II de la Ley Federal del Trabajo, situaciones de compostura para la llamada demanda incompleta y subsanar las irregularidades que esta pueda tener, de tal naturaleza, que todos y cada uno de estos conceptos llegan a modificar de una forma o de otra necesariamente la demanda.

Dicho de otra manera que si se habla de enderezar la demanda, de ampliarla, de aclararla, de subsanar irregularidades o bien de la demanda incompleta, la propia legislación bajo el principio de suplencia de la queja, va a ayudar al actor para que su demanda sea perfeccionada, estableciéndose en un solo concepto de modificación que plantea la II fracción del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, como la fórmula ideal que engloba todos y cada uno de estos conceptos.

6.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA .

Para poder evaluar cual sería en si la naturaleza jurídica de la ampliación de la demanda, tenemos inicialmente que saber el porque y para que de la estructuración de la demanda misma, para esto, vamos a citar las palabras del maestro José Ovalle Favela quien al respecto nos comenta lo siguiente: "La demanda es un acto básico del proceso; es el acto más importante de la parte actora, como es la sentencia el acto fundamental del tribunal. La demanda sostiene la acción, es la petición de la sentencia, ésta es la resolución sobre aquella, ambas son piedras angulares del procedimiento. La mayor parte de los actos restantes actos procesales solo sirven para provocar la sentencia y por lo mismo para que se estime rechazada la demanda... La demanda es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante formule una prestación ante el órgano jurisdiccional e inicia un proceso... Sobre la prevención del Juez también puede prevenir al actor, cuando la demanda sea oscura o irregular para que la aclare, corrija o complete de acuerdo con la ley y realizada la aclaración o corrección el juez deberá de admitir la demanda. En la prevención que debe de ser hecha por una sola persona y verbal el juez debe de señalar en concreto los defectos de la demanda." ³⁴

³⁴ OVALLE Favela. Op. Cit. pag. 50 y 57.

En el momento en que se lleva a cabo la ampliación de la demanda, en ese instante se le está dando la posibilidad concreta al actor de ampliar sus pretensiones.

De ahí, que la naturaleza jurídica de la ampliación de la demanda vaya directamente en relación a las prestaciones que el actor tiene sobre el demandado.

7.- LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA DESDE DIFERENTES PUNTOS DE VISTA.

Ahora vamos a hablar sobre la ampliación de la demanda pero no como una circunstancia que esté limitada a la amplitud de las prestaciones.

Sino vamos a hablar de la ampliación de la demanda, tal y como lo hace la Ley Federal del Trabajo, estableciendo la posibilidad de una modificación en la demanda en lo que podemos englobar todos y cada uno de los términos y como lo afirma el autor Francisco Ross Gámez el cual citamos en incisos anteriores y que decía que esta institución de la modificación, contemplaba la posibilidad de cambiar, alterar o ampliar los hechos o las acciones constitutivas de la demanda.

Así, vamos a observar cual sería la naturaleza jurídica de la ampliación de la demanda desde diversos puntos de vista.

7.1.- POR EL SISTEMA AL QUE PERTENECE.

En la que pertenece al ejercicio de la acción laboral se hace indispensable tocar los principios del derecho procesal del trabajo, de tal naturaleza que bajo los principios de:

- 1.- Sencillez.
- 2.- Dispositivo.
- 3.- Inquisitivo.
- 4.- Suplencia de la queja.
- 5.- Economía procesal.

Bajo estos principios, el sistema de derecho procesal laboral, está sujeto a circunstancias propias generadas por el propio derecho adjetivo.

Así, tenemos como desde el punto de vista generalizado la sencillez en el procedimiento es una formula adecuada para establecer la demanda, por tal motivo no existen formalidades especiales ni en la demanda ni

en la competencia, ni escritos posteriores, tal y como establecen los artículos 687y 872 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, por lo que se refiere al principio dispositivo, señala que el proceso se inicia únicamente a instancia de parte, como se señala en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho precepto legal en su segundo párrafo establece el principio inquisitorio, en el que se fija el caso de que si la demanda del trabajador es incompleta es decir, que no incluya todas las prestaciones que deriva de la acción principal intentada, la Junta podrá subsanar esta deficiencia, al admitir la demanda, lo que definitivamente nos lleva a hablar sobre la suplencia de la queja que es una forma de actuar inquisitiva.

Sobre éste principio, Miguel Cantón Moller nos ofrece el comentario siguiente: "Como ya señalábamos anteriormente la Junta puede suplir la deficiencia de la queja, adicionando a la demanda la prestación que siendo consecuencia de la acción principal o que deriven de los hechos narrados por el actor; así mismo cuando el actor no comparece a la segunda etapa de la primera audiencia, la Junta deberá tener por reproducida la demanda original, lo que suple la ausencia del interesado; en el desahogo de la prueba pericial puede interrogar al perito, presentado por las partes o por

terceros en la forma que estime conveniente. En igualdad, puede interrogar a los testigos cuando lo estime procedente. El artículo 809 señala que la Junta de oficio, nombrará traductor perito oficial, cuando se trate de documentos de idioma extranjero. Por último se autorizará a la Junta para actuar de oficio en la regularización del procedimiento, corrigiendo las omisiones e irregularidades que se presenten en la substanciación del procedimiento; sin que ello implique que ella pueda revocar su resolución. Como puede verse son varias las intervenciones que puede tener de oficio la parte juzgadora, esto es inquisitivamente, donde constituye la suplencia de la misma.”³⁵

Respecto del sistema procesal al que pertenece, la legislación encuentra principios básicos sobre los cuales todo lo que es el derecho procesal deben de existir, situación que definitivamente coloca al trabajador en un verdadero derecho social.

7.2.- POR SU FUENTE.

Todo el conglomerado de la legislación laboral, tiene una fuente específica que es la que da la razón de ser a los principios inquisitorios y de suplencia de la queja favorables para el trabajador y esta es sin lugar a dudas, el concepto del derecho social.

³⁵ CANTON Moller. Op. Cit. pag 62.

Así tenemos, que en términos generales será el derecho social, la fuente principal que llega a justificar suficientemente todos y cada uno de los postulados sobre los cuales está basado no solamente el procedimiento laboral, sino todo lo que es el conjunto de derecho laboral.

Ahora bien, para poder tener una idea generalizada de derecho social, vamos a citar las palabras del autor Francisco González Díaz Lombardo quien al respecto nos dice lo siguiente: "El derecho social es una ordenación de la sociedad en función de su integración dinámica, peliológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social, de las personas y de los pueblos mediante la justicia social. Como todo el derecho, el derecho social supone una ordenación, un orden de la conducta entre los hombres, pero partiendo de la sociedad, es decir, no del individuo aislado, sino de grupo, de la familia, del sindicato, de la agrupación campesina, del estado de la nación. Atendiendo a las personas que intervienen, ser considerado en el derecho, las relaciones de coordinación, de supra y de subordinación, en tanto que en nuestra definición insistimos en la relación de integración, como la caracterización de ese derecho social, en donde se supone la vinculación de voluntades y esfuerzos en función de una idea unificadora. Esto no es otra cosa que el fin perseguido por el grupo, dinámica e institucional y solidariamente vinculados, que busca obtener el mayor bienestar social, tanto

en el orden personal, como en lo social, económico, político, material y espiritual...³⁶

La necesidad de una nivelación y proporcionalidad integral de la sociedad, se logra a través de los diversos conceptos que el derecho social establece.

Así, la nivelación de un trabajador económicamente débil, frente a un patrón poderoso y asesorado de varias especialidades hacen, que de alguna manera todos y cada uno de los conceptos que rodean a ese ámbito de seguridad social y de derecho social que se encuentra inmerso en el derecho laboral, sean la fuente misma de la institución no solamente de la modificación de la demanda sino de todos y cada uno de los diversos postulados que están subsumidos en el procedimiento laboral mexicano.

7.3.- POR SU ÁMBITO ESPACIAL, TEMPORAL Y MATERIAL DE VALIDEZ.

Las normas son vigentes y eficaces en cuanto al espacio, el tiempo y la materia que protege.

³⁶ GONZALEZ Díaz Lombardo, Francisco. Derecho Social y la Seguridad Social Integral. México. Textos Universitarios, Universidad Nacional Autónoma de México. Tercera Edición, 1990, pag 51.

Tenemos inicialmente, que el ámbito territorial o espacial de validez, estará sujeto a todo lo que es la Federación, ya que la legislación es básicamente Federal y aplicable a todas las relaciones que surgen del apartado A del artículo 123 Constitucional.

Por su ámbito temporal de validez, esta norma, es eminentemente de derecho adjetivo del derecho laboral y surge en el momento en que se ejercitan acciones de tipo laboral y en ese momento se concretizan la parte subjetiva de las acciones que surgen de la propia Ley Federal del Trabajo, obteniendo su eficacia a través del ejercicio de las acciones por medio del escrito de demanda.

Por lo que se refiere al ámbito material de validez, es aquí en donde debemos centrar nuestra atención respecto del ámbito personal. Sin duda, la única persona que debe satisfacer la posibilidad de modificación de la demanda será el actor.

La fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece que es el actor quien deberá exponer su demanda ya sea ratificándola o bien modificándola; como habíamos visto como todo lo que era el contenido respecto de la demanda incompleta y la irregularidad de esta, tendría

que estar subsanada de manera oficiosa por la propia Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que al ámbito que marca la fracción citada, que nada se refiere a la voluntad del actor que por lo regular puede decirse es el trabajador, para que este la cambie, la altere, la amplíe, o bien la modifique en cualquier término.

7.4.- POR SU SANCIÓN.

Por lo que se refiere a la ampliación de la demanda, término que estamos utilizando comparativamente en relación general a la modificación de la demanda, es necesario encontrar el objetivo directo de la presentación de la demanda, para poder hablar de la sanción que puede sobrevenir en un momento dado cuando no se permite que la demanda sea modificada. Para esto citaremos la siguiente jurisprudencia: "DEMANDA LABORAL, FUNDAMENTOS DE LA. NO SON LA CITA DE LOS PRECEPTOS LEGALES.- En la audiencia de la demanda, precisándose los puntos petitorios y sus fundamentos, mismos que no son, de acuerdo con lo que dispone el artículo 753 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo vigente, la cita de los preceptos legales o contractuales, supuesto que la aludida ley en su artículo 685 suprime el formulismo en los procesos de trabajo, sino que los fundamentos a los que la

Ley se refiere son aquellos que constituye la causa de pedir el hecho que da nacimiento al derecho, sin los cuales ninguna acción puede prosperar técnicamente." ³⁷

La sanción que sobreviene sin lugar a dudas será que se deje al actor sin un derecho que la propia legislación le consagra y no podría fincar correctamente la acción que intenta ejercitar, por lo mismo, la trascendencia tendría que ser la nulidad de la misma.

De hecho, la idea generalizada, básicamente estará inmersa en lo que es en si que el ejercicio de la acción precise todos y cada uno de los puntos petitorios y de esta manera, se pueda fincar correctamente la litis cerrada en la que se encuentra el sistema procesal laboral.

Por lo que la sanción por un lado al no dejar la modificación de la demanda, será el estado de indefensión hacia el actor o bien la nulidad misma de todo lo actuado por una infracción a la norma procesal laboral.

8.- LA SUPLENCIA DE LA QUEJA LABORAL.

³⁷ Amparo directo 1497/83. Ferrocarril del Pacífico, agosto de 1983. Jurisprudencia visible en: Ramos Euschio y Tapia Ortega. Ana Rosa de la Ley Federal del Trabajo. México, Sista, 8a Edición, 1996, pag 497.

Nuevamente citamos algunas concepciones en voz del autor Miguel Cantón Moller, al hablar de los diversos principios sobre los cuales esta asentado todo lo que es el derecho laboral mexicano, decíamos sobre el principio de sencillez, el principio dispositivo, el inquisitivo y la idea del autor Miguel Cantón Moller bajo el principio de la suplencia de la queja, la vamos a extender un poco más, a fin de que tengamos en mente el por que de la misma y cual es su trascendencia jurídica en el propio derecho laboral.

La suplencia de la demanda va a consistir primordialmente en que el trabajador y actor en la demanda laboral, en muchas ocasiones no cuenta con los elementos necesarios tales como una buena asesoría jurídica o su demanda no cuenta con los elementos necesarios para poder demostrar las acciones que pretende ejercitar.

Es en este sentido de ideas, que tiene que preveer la ley el subsanar estas deficiencias que pueda tener la demanda del trabajador ejercitando la propia Junta las facultades que le ley le confiere en el artículo 685 señalando al respecto lo siguiente: "...Cuando la demanda del actor sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o precedente conforme a los hechos expuestos por el actor, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda

sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.”³⁸

Lo anterior lo encontramos cuando se refiere a las acciones que el actor pretende ejercitar, sin embargo se puede dar el supuesto que la demanda sea obscura o vaga en cuanto a los hechos en este sentido y con apego en lo establecido por el artículo 873 del código laboral, la Junta podrá prevenir al actor a efecto de que corrija las irregularidades en que esté incurriendo, tales como ejercitar acciones contradictorias subsanando dichas irregularidades en un término no mayor de tres días.

Aquí encontramos como el legislador en su afán de que el actor tenga los elementos necesarios para acreditar sus acciones contempla la figura jurídica de la suplencia de la deficiencia de la queja. De igual modo el legislador previo esta situación en el amparo laboral al consagrar en la Ley de Amparo esta figura en el artículo 76 bis, de lo que se desprende que el trabajador como parte integrante del Derecho Social debe de estar plenamente protegido en sus derechos laborales.

³⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Cit. pag. 239.

8.1.- DEMANDA OBSCURA.

Respecto de lo que es el concepto sobre irregularidades en la demanda, tenemos como la legislación laboral en su artículo 873 último párrafo, establece lo siguiente: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notara alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias al admitir la demanda le señalara los defectos, omisiones que haya incurrido y lo prevendrá para que la subsane dentro de un termino de tres días." ³⁹

Estas son irregularidades de la demanda que también puede consistir en una cierta obscuridad de la demanda, obscuridad que también puede ser subsanada en los términos de la fracción segunda del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

De tal naturaleza, que el principio de la deficiencia de la queja en materia de trabajo es bastante extensa y bastante favorable para el trabajador, así tenemos como en términos generales, este principio de la deficiencia de la queja actúa incluso en el juicio de amparo.

Para poder fundamentar lo anteriormente dicho citaremos la siguiente jurisprudencia: "DEFICIENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA DE TRABAJO.- Cuando el agravio se hace consistir en que la Junta responsable ha dejado de tomar en consideración algunas pruebas, no es necesario, para la procedencia del amparo, que el quejoso señale el precepto de la Ley Federal del Trabajo que estime violado, pues basta con que señale el hecho de referencia, para que se pueda entrar al estudio de la constitucionalidad del acto reclamado."⁴⁰

El efecto se ha sostenido y el principio básico sobre el cual se sostiene el procedimiento laboral mexicano, sigue estando vigente y este consiste en que para el trabajador existe una gran ayuda, que definitivamente parte de lo que es el derecho social pero que en la actualidad, como lo citaba el autor Francisco Ross Gámez en incisos anteriores es un exceso de prestaciones hacia el trabajador.

8.2.- DEMANDA INCOMPLETA.

Por lo que se refiere a la demanda incompleta, también ya habíamos citado algunas circunstancias, de hecho, también es valedera la redacción del último párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, más

³⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ibidem pag. 276.

⁴⁰ Jurisprudencia apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, Tesis 61, pp. 71 y 72.

lo que es en sí el segundo párrafo del artículo 685 de la citada ley el cual nos señala lo 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 por el artículo 873 de esta ley."⁴¹

Sin lugar a dudas, el principio de la suplencia en la deficiencia de la queja, tienen un carácter suficientemente trascendental, es en sí, la formula sobre la cual, el trabajador ha de llevar a cabo el ejercicio de sus acciones.

De tal naturaleza, que la propia Junta, deberá continuamente de suplir la deficiencia de la queja, no solamente en lo que es la demanda sino también en diversos conceptos como es en general las peticiones que deba de contener la acción intentada por el propio trabajador.

De lo anterior, que el principio de la suplencia en la deficiencia de la queja, beneficia totalmente al trabajador y le otorga posibilidades concretas para lograr las indemnizaciones respectivas.

⁴¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. Cit. pag 146.

Los autores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales Saldaña, cuando nos hablan de estas circunstancias al referirse a la suplencia de la queja en la demanda, dicen lo siguiente: "El principio que comentamos constituye una salvedad al derecho estricto por que suplir la deficiencia de la queja por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, implica que estas no deben señirse a los conceptos o pretensiones aludidos por la demanda, sino que deben de subsanar las omisiones cuando no contengan las prestaciones que derivan de la ley, de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por los defectos en omisiones. De lo anterior se colige que suplir la deficiencia de la queja es suplir la demanda...Consideramos que esta facultad es obligatoria para las Juntas, ya que en forma imperativa el artículo 685 de la ley aduce que al admitir la demanda, la Junta subsanará esta, y no emplea una locución optativa, como sería en materia de amparo la facultad discrecional de suplir la demanda de garantías respecto de la materia laboral." ⁴²

Al respecto los autores antes citados no señalan como el artículo 76 bis de la Ley de amparo nos hace la mención de que en materia de trabajo también es obligatorio por los tribunales que conocen del amparo, cuando es el trabajador el que interpone el amparo y su demanda contiene irregularidades, supla la deficiencia que pueda tener; asimismo es de notar que los autores citados señalan que el sector patronal consideró un exceso estas disposiciones a favor del trabajador al señalar:

⁴² Tena Suck. Op. Cit pag 26.

“El sector patronal con sobrada justificación se pronunció contra esta suplencia de la que falta, que se introduce en el procedimiento laboral, que rompe con el principio de paridad procesal que se traducirá que ambas partes deben de tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo.”⁴³

Conforme a lo que hasta este momento hemos podido analizar, vamos a encontrar que la ampliación o modificación de la demanda en materia laboral, sigue siendo un exceso en lo que es el procedimiento laboral mexicano; los autores citados como lo son Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales y Francisco Ross se han pronunciado en los excesos legislativos que protegen al trabajador.

Estamos conscientes que el derecho social tiende a nivelar las desigualdades que existen entre un trabajador y un patrón, pero es necesario también considerar que en el procedimiento, en la defensa de sus acciones, los trabajadores también están apoyados por un sindicato o por una procuraduría de la defensa del trabajo para luchar por sus derechos.

De ahí que el estado de indefensión, no puede surgir por parte del trabajador, dado que puede contar con una asesoría profesional, pero lo que sí surge es una desventaja por parte del demandado no solamente en el

⁴³ Idem.

momento de la contestación de la demanda, así como en diversos momentos procesales situación que hemos reducido exclusivamente a ese periodo de modificación de la demanda en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, siendo estas circunstancias de las que nos referiremos en el capítulo siguiente.

**CAPÍTULO IV
LA AMPLIACIÓN DE LA
DEMANDA HOY.**

CAPÍTULO CUARTO. LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA HOY.

Hemos llegado ya a nuestro último capítulo y sería conveniente hacer un breve resumen de los conceptos y posiciones que tenemos hasta este momento.

Inicialmente hemos hablado, como en conceptos generales, los derechos individuales de trabajo, deben de estar enfocados a la protección de los derechos del trabajador.

Luego habíamos visto en los antecedentes, todo lo que es en sí, la Ley Federal del Trabajo, está redactada para beneficio del trabajador como ente que el derecho protege.

De ahí los altos grados del derecho social que esta legislación tiene y la protección que ésta le otorga al trabajador, no solamente desde el punto de vista subjetivo, sino también desde el punto de vista adjetivo estableciéndose en el multicitado artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, en el que el trabajador tiene las posibilidades concretas de modificar su demanda en el instante mismo en que se está desarrollando la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en la etapa de Demanda y Excepciones.

Como consecuencia de lo anterior, encontramos que el trabajador en su carácter de actor y en el momento en que modifica sus peticiones, en ese instante, el demandado en su caso procederá en su caso a dar contestación a la demanda en forma oral o en la forma escrita y obligado a entregar copia simple al actor de su contestación.

Así como en la etapa de Demanda y Excepciones, las circunstancias respecto de la contestación de la demanda, ahora afectarán a los derechos del patrón, es decir, afectarán la defensa del patrón, ya que si en un momento dado se modifica la demanda, en el momento mismo de la etapa de Demanda y Excepciones, no se le está dando el tiempo necesario al patrón para que pueda formular debidamente su defensa.

De tal naturaleza, que el punto de discusión en este capítulo y a lo largo de nuestra tesis ha sido observar como en un momento determinado se le deja en estado de indefensión al patrón y por tal razón, si en la etapa de Demanda y Excepciones se establece una modificación de la demanda que la amplíe o la modifique radicalmente, entonces se debería de establecer un término de cuando menos cinco días para que el representante del patrón o en su caso su abogado, estén en aptitud de responder a los nuevos puntos petitorios de la ampliación de la demanda.

Ahora bien sobre este t3pico, vamos a versar a lo, largo de este 3ltimo cap3tulo.

1.- REALIDAD DE LA AMPLIACI3N DE LA DEMANDA.

En t3rminos generales, lo que sucede con la posibilidad de modificaci3n de la demanda, es el hecho de que 3ste concepto, permita que los puntos petitorios de la demanda puedan ampliarse, aclararse, modificarse, enderezarse, rectificarse y en t3rminos generales, como lo dice la legislaci3n modificarse.

Cabe mencionar, que estas modificaciones no est3n limitadas a que vayan dirigidas a los cap3tulos del pre3mbulo de la demanda, del cap3tulo de hechos o de derechos o bien a los puntos petitorios.

Tambi3n observamos como la suplencia en la deficiencia de la demanda, tendr3a que ser observada por la propia Junta en beneficio del trabajador, para prevenirlo en un momento determinado o bien para subsanar sus errores en el momento en que se decretan las indemnizaciones respectivas.

En la realidad, esta circunstancia se utiliza en ocasiones para distorsionar el asunto y tratar de que el patr3n no tenga esa posibilidad

concreta de llevar a cabo una correcta defensa de sus derechos, de tal forma que en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en su etapa de demanda y excepciones, el trabajador puede aclarar los puntos oscuros de su demanda, pudiendo modificarla, pero también en esta misma audiencia, debe también de contestar esa modificación el patrón en su carácter de demandado; Así tenemos como la variación en los hechos, también puede significar una variación en la contestación que hace de los mismos el patrón.

Es obvio que la propia fracción IV, del artículo 878, señala las condiciones sobre las cuales la contestación debe de producirse, estableciendo que el demandado debe de referirse a todos y cada uno de los hechos aludidos en la demanda, ya sea afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

Por lo que respecta al silencio y las evasivas, harán que se tenga por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, sin embargo no podrán admitirse prueba en contrario.

La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

Sin duda, estas circunstancias van a fijar los lineamientos en la contestación de la demanda, la cual forma una litis determinadamente cerrada y por estas razones, no es conveniente que al demandado se le presione en ese instante para contestar la demanda, ya que si hubo modificaciones en cuanto a los hechos, el derecho o las partes petitorias, justo es que se le otorgue un determinado tiempo para preparar su defensa, por esta ampliación o modificación de la demanda.

2.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL MEXICANO.

Una de las audiencias más trascendentes del procedimiento ordinario laboral mexicano, es la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Esta audiencia es definitivamente determinante, ya que establece el contacto directo entre el actor y el demandado y hace que se fije, en la etapa correspondiente, es decir, en la de demanda y excepciones, el litigio que se ha de llevar a cabo.

Es en ese momento en el que sino se lleva a cabo la conciliación, se debe de seguir con el procedimiento, es entonces cuando se ha de fijar la litis cerrada, así como ciertos puntos controvertidos específicos sobre

los cuales versará el debate en el procedimiento, de tal naturaleza que en ese momento, sería conveniente pensar, que las diversas circunstancias en las que se desarrolla esta audiencia, deben cuando menos, guardar el equilibrio procesal entre las partes.

Ahora bien, después de que han sido ofrecidas y según la apreciación de la Junta, admitidas las pruebas, se establecerá una audiencia de desahogo de las mismas, señalando día y hora para la celebración de dicha audiencia que deberá efectuarse por lo menos diez días hábiles siguientes a la admisión de dichas probanzas.

En esta etapa todas y cada una de las pruebas deben prepararse, solicitando citatorios y demás circunstancias a la Junta para lograr que el día del desahogo, se pueda llevar a cabo la audiencia.

El artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma en que se desarrollará esta audiencia al decir: "Artículo 884 la audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas: I.- Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha; II.- Si faltase por

desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley; III.- En caso de que las últimas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y IV.- Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia podrán formular sus alegatos.”⁴⁴

Las pruebas deben estar desahogadas en esta audiencia, y todas y cada una de las mismas, tendrán que estar preparadas para ese acto, hecho que sea, las partes podrán formular sus respectivos alegatos previa certificación que haga el secretario de la Junta de que ya no quedan más pruebas pendientes por desahogar, que podrán promoverse incluso al final de la audiencia del desahogo de pruebas.

Ahora bien, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido las partes copia del proyecto del laudo formulado por el auxiliar, cada uno de los miembros de la Junta podrá solicitar se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo o bien aquellas diligencias que

⁴⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Op. cit. p. 280.

juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad, por ello, la Junta señalará día y hora para el desahogo de dichas circunstancias en un término de ocho días.

Transcurrido ese periodo, la Junta evaluará las diversas diligencias y procederá a la discusión y votación del proyecto del laudo a fin de que este mismo pueda aprobarse sin mayor dilación y una vez engrosado el laudo, el secretario recogerá en su caso las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio, una vez recabadas, turnara el expediente para que el actuario de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Como consecuencia de lo anterior, vamos a encontrar que el procedimiento ordinario laboral mexicano, es demasiado rápido y esta dinámica y agilidad que tiene, debe de ser siempre aprovechada por el trabajador ya que debemos de recordar que lo que se discute en este procedimiento laboral es la supervivencia del trabajador así como la de su familia.

3.-ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE TRATAN EL PROBLEMA DE LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA DE MANERA DIRECTA O INDIRECTA.

A lo largo de lo que se advierte en el capítulo tercero, principalmente hemos estado hablando y analizando en diversos artículos de la

propia legislación laboral, en los que se establecen los parámetros sobre los cuales, se fundamenta la ampliación de la demanda.

Establecimos y hablamos del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece el escrito inicial de demanda así como las formalidades que debe de tener este; el artículo 739 en el que se prevén diversos requisitos para la demanda tales como el domicilio para oír y recibir notificaciones, así como el domicilio donde debe hacerse la primera notificación a la parte demandada; en el artículo 872 en el que se fija la norma relativa a formular la primera demanda por escrito acompañando tantas copias como demandados sean; el artículo 873 en el que se establece la aclaración de la demanda y en el que hicimos un análisis profundo ya que cualquier irregularidad en el escrito inicial de cualquier trabajador iba a estar subsanado a través de la prevención de tres días para que rectificaran y así quedara establecida perfectamente la demanda del trabajador.

Por otro lado, también expresamos la suplencia en la deficiencia de la demanda, prevista por el artículo 685 en la que se establece claramente que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada o bien procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda subsanara todos y

cada uno de estos errores, sin perjuicio de cuando sea obscura o vaga la demanda pueda prevenirse al actor y arreglarse en lo términos que establece el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, hemos encontrado como en términos generales, el análisis de los diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo que tratan el problema de la ampliación, ya los hemos estudiado, principalmente en el capítulo anterior, hemos citado en varias ocasiones el artículo 878 especialmente en su fracción II en donde se autoriza la modificación de la demanda de ahí, que consideramos solamente nos restaría hablar de la fórmula a través de la cual, se puede suspender la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Dicho de otra manera, que nos faltaría hablar del momento en que la ley permite llevar a cabo la suspensión de esta audiencia, y en que términos lo anterior para demostrar que en el momento en que sobreviene la modificación de la demanda simple y sencillamente el demandado que es el patrón no tiene la legalidad o la opción de impugnarla y de tratar de suspender la audiencia ya que ésta solamente se suspende cuando el propio demandado reconviene al actor, si éste lo pide a la Junta, esto es como de nueva cuenta, volvemos a observar en el inmenso derecho social que existe y si en un momento determinado el patrón

reconviene al trabajador entonces se puede suspender la audiencia, previa solicitud de parte, teniendo un plazo hasta de cinco días para que el trabajador pueda preparar su contestación de una manera más despejada y holgada, siempre a favor del trabajador.

Tenemos el caso de la fracción séptima del artículo 878 de la ley, el cual hemos citado pero para efectos de esta parte vamos a volver a citarlo: "878 Fracción VII Si el demandado reconviene al actor este procederá a contestar de inmediato o bien a solicitud del mismo la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes".⁴⁵

Definitivamente este derecho que tiene el actor, no está siendo transferido al demandado; de tal naturaleza que los principios de equidad no se cumplen perfectamente ya que si el demandado es el que reconviene al actor, éste si puede suspender la audiencia para dar contestación posteriormente en tanto que si la demanda es ampliada por el actor, el demandado no tiene igual derecho de suspender la audiencia.

Para poder profundizar esta circunstancia procede solicitar la reciprocidad de este derecho, haciendo efectiva el principio de paridad procesal, vamos a citar la siguiente jurisprudencia que creemos aplicable al

caso: "JURISPRUDENCIA.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, SUSPENSIÓN DE LA. Aun cuando la fracción VII del artículo 878, de la Ley Federal del Trabajo solo prevé la suspensión de la audiencia inicial del juicio cuando existe reconvencción del demandado, es evidente que aplicado el principio de equidad a que alude el artículo 17 de la propia ley, en los casos en que se ejerciten nuevas acciones al ampliarse la demanda en la etapa de demanda y excepciones, debe también suspenderse la audiencia para que el demandado pueda oponer las defensas y excepciones que a sus intereses convenga." ⁴⁶

Nótese como la jurisprudencia establecida nos da completamente la razón y desahoga el punto hipotético que hemos estado analizando a lo largo del presente trabajo.

4.- CONFRONTACIÓN QUE SE DA EN LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA ENTRE LOS PRINCIPIOS PROCESALES DE EQUIDAD Y CELERIDAD EN EL PROCESO.

Al encontramos en un juicio laboral en el supuesto en que la parte actora, para perfeccionar su demanda se vea en la necesidad de ampliar o modificarla, en términos del artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo observamos, que a efecto de no dejar en estado de indefensión a la parte demandada, ésta tendrá que contestar en ese mismo acto dichas

⁴⁵ Op. Cit. pag. 277.

ampliaciones o modificaciones, lo cual, a nuestro modo de analizar, es totalmente incorrecto, pues si para la audiencia de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se le va a dar un término que no va a ser menor de diez días hábiles, entonces, se estaría viendo que se rompe con la equidad que se debe de dar entre las partes, por lo que se le debe de otorgar, a petición de la parte demandada, un término prudente a efecto de poder dar contestación a las mismas.

En este sentido de ideas, vamos a encontrar que se podría hablar que existe una confrontación entre los principios de celeridad en el proceso y el de equidad, al hacer parecer que el proceso laboral se va retrasando, esto según nuestra forma de pensar no es así, pues primeramente el causante de dicha dilación en el proceso fue el actor al encontrar en su demanda un error y tener que subsanarlo en ese momento, aunado a esto, el demandado y a efecto de no retardar el proceso, podrá dar contestación en el mismo instante de que se lleve a cabo la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, a las ampliaciones o modificaciones vertidas por el actor y sólo si en ese momento no cuenta con los elementos necesarios, podrá pedir la Junta la suspensión de la audiencia, para poder allegarse de los elementos necesarios para dar contestación a la misma.

¹⁶ Ejecutoria, Informe 1983, 3a parte, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Tesis I, p. 201.

En todo caso aunque se retrase el procedimiento a causa de las ampliaciones o modificaciones, esto es preferible, pues estimamos preponderante el principio de equidad que el de celeridad en el proceso, no sólo en el Derecho Procesal Laboral, sino en todo Derecho a efecto de que se alcance su meta que va a ser la de la justicia y así alcanzar el Estado de Derecho deseado en toda sociedad.

5.- ¿DÓNDE QUEDA CERRADA LA LITIS CUANDO SE HACE UNA AMPLIACIÓN DE DEMANDA?

Hasta este momento, hemos podido demostrar que es necesario darle la oportunidad de suspensión de la audiencia en su etapa de demanda y excepciones al demandado para que éste pueda preparar su contestación cuando existe la ampliación de demanda o bien la modificación substancial, situación que en la jurisprudencia citada, ya ha concedido la razón al ponente de este trabajo.

Ahora bien, para abundar sobre el particular, vamos a encontrar como la litis queda cerrada en el momento en que se produce una precisión en cuanto a los hechos en donde se basan las acciones frente a los hechos que podrá aducir el demandado, ya sea negándolos o afirmándolos.

En ese mismo momento, se establece la llamada litis cerrada, puesto que son uno o varios puntos contradictorios los que han de debatir a lo largo del transcurso del procedimiento y que conforman la litis.

Queda cerrada la litis, en el momento en que al ampliarse la demanda versando sobre los hechos, el demandado produce su contestación a estas ampliaciones; de tal naturaleza que en ese instante se ha de preparar un hecho del cual no se tenía conocimiento y persiguiendo los principios de equidad como la jurisprudencia establecida lo dice y basándose en la reciprocidad de derechos establecida en la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, definitivamente no es justo que al trabajador, todavía se le puedan dar cinco días más en el caso de que el demandado, que es el patrón, produzca una reconvencción o contrademanda al trabajador.

Definitivamente en lo que es la contrademanda, vamos a encontrar otra cuerda, otro procedimiento, que si bien van a relacionarse formarán una cierta litis, un cierto debate específico y además, cerrado entre ellos.

Cabe mencionar que la litis en este sentido, va a quedar cerrada al momento en que están todos los puntos contradictorios a la vista, es decir, se ha dado contestación a la demanda así como las ampliaciones y

modificaciones de la misma y a la reconvención por parte del actor, si es que la hubo.

6.- POSTURA PLANTEADA POR EL TESISISTA A EFECTO DE CORREGIR Y ELIMINAR LAS LAGUNAS QUE CONTIENE EL ARTÍCULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hemos observado como la propia jurisprudencia ya permite que exista la posibilidad de una ampliación del término para contestar, cuando en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se lleva a cabo la ampliación de la demanda por parte del trabajador.

Ahora bien, la postura planteada inicialmente, podemos observarla desde nuestro título de tesis y esto se refiere a la ampliación de la demanda en materia laboral y que efectos produce.

Inicialmente si la ampliación de la demanda o la modificación de la demanda ocurre en los hechos, lógicamente el demandado que es el patrón, no podrá estar en aptitud exacta y concreta de contestar los hechos en ese momento, pues debemos de recordar que en muchas ocasiones no asiste la persona indicada a la audiencia, si no que se envía un representante legal que lo haga y que en ese momento no tiene conocimiento de los hechos en forma precisa y por supuesto necesita de una cierta investigación para poder contestarlo.

Pero esta situación no la tiene prevista ni la fracción II, ni la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, situación que es la principal propuesta que debemos de elevar en el presente trabajo de tesis.

Así, por todo lo anteriormente expuesto podemos en este instante proponer que la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo pueda tener la siguiente redacción: "Si el demandado reconviene al actor éste procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y bajo el principio de equidad que impera en materia laboral si se produce una modificación de la demanda en los términos de la fracción II de éste artículo, también se procederá a suspender la audiencia a petición del demandado, para permitirle preparar sus defensas y excepciones respecto de los puntos modificados o ampliados, fijándose nueva fecha para la continuación de la audiencia dentro de los cinco días siguientes, llevándose en esa nueva audiencia la contestación a las modificaciones, siguiendo la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas que señala el artículo 880."

En concreto, esta es la idea que habíamos estado buscando a lo largo de nuestro trabajo de tesis y ha quedado debidamente demostrado, como los efectos de la formación de la litis, de los principios de audiencia y de

defensa y demás circunstancias van a apoyar el procedimiento, a fin de que se guarde totalmente la equidad entre las partes y la imparcialidad en la resolución por parte de la Junta, alcanzando de esta manera el tan añorado y deseado estado de derecho que toda sociedad persigue y pretende, para el bien de todo el Estado.

7.- EFECTOS QUE TRAERÍA CONSIGO EL MEJOR RECONOCIMIENTO DE LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA.

En general los efectos que podemos evaluar lo vamos a hacer desde diversos puntos de vista y para ello, los hemos separado en los siguientes términos para su mejor comprensión.

7.1.- PARA EL JUZGADOR.

Inicialmente la Junta de Conciliación y Arbitraje debe ser imparcial, está obligada a que se respete el principio de equidad, sobre el cual se rige todo el derecho y el procedimiento laboral mexicano, de tal naturaleza, que incluso tanto el actor como el demandado, tienen garantías de tipo constitucional, una de estas es la que previene el artículo 17 constitucional en su segundo párrafo el cual dice lo siguiente: "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estén expeditos para impartirla en

los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial..."⁴⁷

A pesar de que existe un alto grado de derecho social dentro la ley Federal del Trabajo, no es justo que el desequilibrio entre las partes, esté básicamente dado a favor del trabajador.

Consientes de que existe la cobertura en la demanda obscura, en la deficiencia de la demanda y en preparación de las indemnizaciones, como para que todavía se le trate de dejar en estado de indefensión al demandado, ya que tal y como están planteadas las cosas en la fracción II y VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, simple y sencillamente, no solo se nota la parcialidad de la ley hacia el trabajador, si no también se nota claramente que el principio de equidad sobre el cuál está basado todo derecho no se respeta.

Todo esto afecta las posibilidades del juzgador para que la toma de su decisión a la hora de dictar su laudo sea totalmente imparcial, por lo que es necesario tomar en cuenta la postura del tesista a efecto de que el juzgador, en este caso la Junta, exista la imparcialidad y no

⁴⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. México. Ediciones Barocio. 7a. edición. 1997, pag. 10.

tenga que tomar otras medidas, que en muchas ocasiones se hace entre una y otra Junta especiales.

7.2.- PARA LAS PARTES EN EL LITIGIO.

Sin duda una de las partes que en mayor medida es afectada por esta disposición es la parte patronal, la cual en un momento determinado queda en un estado de indefensión, lo anterior en virtud, de que si sobreviene una modificación en la parte de los hechos debido a que el representante legal no tiene conocimiento de los mismos, puede dudar en expresarlos y debemos de recordar como la contestación que debe de reproducirse, deberá de ser precisa ya sea afirmando o negando los hechos controvertidos o bien, expresando si los ignora por no ser hechos propios y si existe el silencio o la evasiva se produce una presunción a favor del trabajador para que se tengan por admitidos los hechos que suscite la controversia.

Derivado de la alta protección que el trabajador tiene simple y sencillamente estará identificándose con el propio derecho social, pero no así con los principios de equidad sobre los cuales el procedimiento laboral está asentado, de esto que la parte más perjudicada por estas circunstancias tendría que ser el patrón, en demérito de su empresa e incluso de los demás trabajadores que ahí desempeñan sus labores. Hay que recordar que lo que se

busca en un litigio, procesalmente es la equidad entre las partes, para que así se pueda partir, a efecto de probar acciones y excepciones, pero sin que se denote ventaja de cualquier índole a las partes.

7.3.- PARA EL DERECHO.

Hablar en general del derecho, es hablar de la idea básica de la impartición de justicia, ésta surge de los lineamientos establecidos del ejercicio de poder que establece el artículo 49 constitucional, al dividirlo en un poder legislativo que hace las leyes, un ejecutivo que las ejecuta o lleva a cabo y finalmente un judicial que administra la impartición de la justicia.

No obstante y a pesar de que la Junta de Conciliación y Arbitraje no dependa en forma directa del poder judicial de la federación o del poder judicial de los estados, de todos modos, administra justicia laboral, por el hecho de que realiza funciones de poder no tiene el concepto relacionado con el poder judicial, pero realiza la misma función de administración de justicia, que es fuente importante para la solución del conflicto dentro de la organización social.

Es por esa razón que si la sociedad quiere lograr su organización y con esto asegurar su perpetuación biológica debe

inmediatamente de establecer sistemas adecuados bajo los cuales todos esos conceptos de administración de justicia puedan darse en forma completa, imparcial y además logrando la equidad entre las partes, es por eso que al ver que se aplica el derecho en forma imparcial es objeto primordial y al existir una ley que lo prevea, nos da la oportunidad de poder seguir siempre con los principios de equidad en la impartición de la justicia y por ende, en la aplicación del Derecho.

7.4.- PARA MÉXICO.

Realmente nuestro país esta hecho un desastre, cuándo no se respeta la ley, cuándo no se respeta el estado de derecho, la impunidad y las fuerzas políticas tratan siempre de aprovecharse de éstas circunstancias para lograr o seguir logrando sus utilidades.

Este estado de cosas es el resultado del alto índice de delincuencia, la pobreza, el escaso ingreso per cápita, el deficiente reparto de la riqueza, la acumulación de dicha riqueza en unos cuantos, hace que invariablemente, cualquier cosa que se haga en México, no tenga gran trascendencia.

Pero en el caso que nos ocupa vamos a encontrar que para el país tener una legislación que respete completamente los derechos no solamente de los trabajadores, sino también de los patrones harían posible una mayor y mejor visión de la inversión extranjera en México y con esto se podría fijar un mayor desarrollo nacional aprovechando los recursos naturales así como humanos que existen en el territorio, así nuestro país contaría con una legislación verdaderamente dinámica y equilibrada que permitiera a las partes, el poder defenderse en forma completa y pronta.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1.- Los efectos que tiene el capital sobre la explotación del trabajo, van ganado cada día más terreno, de tal naturaleza que aquella lucha laboral de finales del siglo pasado y principios del presente, se está perdiendo, aquella Constitución de 1917 escrita con sangre de mexicanos, va perdiendo su eficacia en virtud del alto grado de corrupción e indiferencia que se vive hasta nuestros días; así tenemos como en términos generales, la lucha laboral presta oídos sordos al gran avance del capital sobre la explotación de las personas.

2.- A pesar de esta situación tan sombría, de todos modos existen derechos individuales y colectivos de trabajo, los sindicatos en ocasiones, logran mayores prestaciones pero la base del reparto de la riqueza prevista como garantía individual en el artículo 25 constitucional, como es el salario, simple y sencillamente está siendo acaparado fuertemente por la elite del pueblo que en la actualidad no es precisamente la clase trabajadora.

3.- Nuestra legislación laboral, eminentemente de raíz de derecho social, protectora de las clases débiles, la cual ha sido utilizada continuamente por la ley para defender a todas las personas en contra de los ataques del capital, ese derecho que procura la equidad social, y tan arraigado,

que en ocasiones exagera como es el caso de la ampliación de la demanda en materia laboral, llegando a ser en ciertos aspectos paternalista del trabajador.

4.- Sucede que en el artículo 878 de la Ley Federal de Trabajo en su fracción II se le permite al actor, la posibilidad de modificar su demanda en la etapa de demanda y excepciones dentro de la audiencia de ley; esta disposición, unida a las fracciones III y IV del mismo artículo, obligan al demandado a dar contestación al actor en ese mismo instante. poniendo en problemas al demandado, puesto que, quien asiste a este tipo de audiencias es generalmente un representante que ignora los hechos y las formas a través de las cuales se suscitó un despido o la acción laboral intentada, lo que consideramos fuera de contexto jurídico.

5.- No conforme con esto, la ley rompe con el principio de equidad procesal al establecer en su fracción VII del artículo 878 que si el patrón contrademanda al trabajador, entonces si se podrá suspender la audiencia para celebrarse dentro de los cinco días siguientes, a efecto de que el trabajador pueda preparar sus defensas. Sin duda hay un agravio procesal en este momento, es decir hay un desajuste al principio de equidad que debe y necesita estar definitivamente guardado para el fin y efecto de que se pueda establecer suficientemente una impartición parcial de la justicia.

6.- Sin lugar a dudas estas disposiciones unidas a diversos conceptos que contiene la demanda y el favorecimiento por parte de lo que es la demanda del trabajador para que esta sea aclarada, cuando es oscura para que la demanda pueda enderezarse cuando es irregular, para que la Junta pueda sustituir o subsanar sus deficiencias y que la legislación a través de diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo se fijen los lineamientos y metas que la demanda debe contener y las posibilidades de ayuda que tiene el trabajador para que dicha demanda pueda subsanarse rápidamente si tiene deficiencias, hace que el trabajador en el procedimiento, sea una parte defendida por la propia ley y el principio de equidad se desequilibra totalmente en favor del trabajador.

7.- Sin duda, el derecho social, nivelador de las partes desiguales, tiene la idea de establecer un justo equilibrio pero toda la legislación establece un desajuste en ese equilibrio, ya que le otorga incluso el derecho al trabajador de suspender la audiencia cuando es contrademandado pero este mismo derecho no le es otorgado al patrón cuando se le amplía o se le modifica la demanda.

8.- Debemos recordar en este instante que la ampliación de la demanda, su modificación puede ir desde la aclaración , la corrección, el cambio de la naturaleza jurídica de la situación, ya que el planteamiento que

hace la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo no limita en ningún momento cuales tendrían que ser los puntos sobre los cuales la ampliación o la modificación de la demanda tendría que ser dicho de otra manera, que no hay límites para la modificación de la demanda en una audiencia que se desarrolla en forma rápida y que en la misma el patrón estaría obligado a contestarla, pues de lo contrario se tengan por admitidas las modificaciones hechas.

9.- Todavía la fracción VII del artículo 878 de la ley laboral permite que sea el trabajador quien suspenda la audiencia cuando es contrademandado, esto con el fin de que pueda preparar sus defensas, de tal naturaleza que el patrón no tendrá la misma posibilidad de preparar sus defensas como las puede tener el trabajador, esto significa un desajuste de equidad sobre el cual esta basado todo tipo de procedimiento judicial.

10.- Ya en lo que fue el estudio de esta tesis se establece una propuesta a través de la cual el mismo derecho que genera la fracción VII del multicitado artículo 878 puede ocuparlo el demandado en el momento en que sobrevenga una modificación o ampliación de la demanda a efecto de preparar su defensa exclusivamente sobre la modificación o ampliación de la demanda misma que se le presenta en la audiencia de conciliación, demanda y

excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en su etapa de demanda y excepciones para que impere el principio de equidad de las partes.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ Zamora y Castillo, Niceto. Proceso, autocomposición y autodefensa. (Contribución al estudio de los fines del proceso) México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 3a. edición, 1991, pp. 314.

BÁEZ Martínez Roberto. Principios básicos del derecho del trabajo México, Pac, 2a. edición, 1994, pp. 149.

BERUMEZ Cisneros, Miguel. Derecho procesal del trabajo. México, Trillas, 2a. edición, 1989, pp. 335.

BORRELL Navarro, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. México, Sista, 4a. edición, 1994, pp. 725.

CAVAZOS Flores, Baltasar. Instantáneas laborales, notas y comentarios. México, Trillas, 4a. edición, 1988, pp. 259.

CAVAZOS Flores, Baltasar. Las quinientas preguntas más usuales sobre temas laborales. México, Trillas, 3a. edición, 1994, pp. 280.

CAVAZOS Flores, Baltasar. Nueva ley federal del trabajo tematizada y sistematizada. México, Trillas, 27a. edición, 1995. pp. 592.

CAVAZOS Flores, Baltasar. Treinta y cinco lecciones de derecho laboral. México, Trillas, 4a. edición, 1985, pp. 385.

CLIMENT Beltran, Juan B. Formulario de derecho del trabajo. México, Esfinge, 13a. edición, 1995, pp. 451.

CANTÓN Moller, Miguel. Lecciones de derecho procesal del trabajo. México, Pac, 1995, pp. 252.

DAVALOS, José. Derecho del trabajo. México, Porrúa, 4a. edición, 1992, pp. 474.

DAVALOS, José. Tópicos laborales. México, Porrúa, 1992, pp. 424.

DE BUEN L, Néstor. Derecho del trabajo Tomo I. México, Porrúa, 7a. edición, 1989, pp. 641.

DE BUEN L, Néstor. Derecho del trabajo Tomo II. México, Porrúa, 9a. edición, 1992, pp. 921.

DE BUEN L, Néstor. Derecho procesal del trabajo. México, Porrúa, 2a. edición, 1990, pp. 640.

DE BUEN L, Néstor. (Coordinador), *et al*, Presente y perspectivas de derecho del trabajo. Segunda reunión de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México, Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, 1991, pp. 442.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. México, Porrúa, 12a. edición, 1990, pp. 732.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. México, Porrúa, 7a. edición, 1993, pp. 765.

GARCÍA Maynes, Eduardo. Introducción al estudio del derecho. México, Porrúa, 42a. edición, 1991, pp. 444.

GÓMEZ Lara, Cipriano. Derecho procesal civil. México, Harla, 5a. edición, 1990, pp. 429.

GÓMEZ Lara, Cipriano. Teoría general del proceso. México, Harla, 5a. edición, 1990, pp. 429.

GONZÁLEZ Díaz Lombardo, Francisco. Derecho de la seguridad social integral. México, Textos universitarios, Universidad Nacional Autónoma de México, 3a. edición, 1990, pp. 563.

GUERRERO, Eugenio. Manual de derecho del trabajo. México, Porrúa, 17a. edición, 1990, pp. 614.

GUTIÉRREZ, Salazar y Elias, Sergio. La constitución mexicana al final del siglo XX. México, Las líneas del mar, 2a. edición, 1995, pp. 536.

MORALES, José Ignacio. Derecho romano. México, Porrúa, 3a. edición, 1992, pp. 351.

Manual de derecho del trabajo. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. edición, 1992.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. México, Porrúa, 21a. edición, 1991, pp. 881.

PRECIADO Hernández, Rafael. Lecciones de filosofía del derecho. México, Jus, 21a. edición, 1990, pp. 313.

PÉREZ, Benito. Derecho del trabajo. Buenos Aires, Astrera, 2a. edición, 1993, pp. 415

PINA Vara, Rafael. Diccionario de derecho. México, Porrúa, 21a edición, 1995, pp. 355.

PINA Vara, Rafael y Castillo Larrañaga José. Derecho procesal civil. México, Porrúa, 20a. edición, 1993, pp. 543.

OVALLE Favela, José. Derecho procesal civil. México, Harla, 4a. edición, 1990, pp. 413.

RECASENS Siches, Luis. Sociología. México, Porrúa, 10a. edición, 1970, pp. 683.

ROSS Gámez, Francisco. Derecho procesal del trabajo. México, Cárdenas editor y distribuidor, 1990, pp. 682.

SOTO Pérez, Ricardo. Nociones de derecho positivo mexicano. México, Esfinge, 16a. edición, 1987, pp. 192.

TENA Suck, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho procesal del trabajo. México, Trillas, 1986, pp. 215.

TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. Teoría integral. México, Porrúa, 6a. edición, 1982, pp. 595.

VALENCIA Solís Zamora, Carlos Enrique. Los principios rectores del derecho del trabajo. Tesis. México, Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho, 1993, pp. 167.

LEYES Y CÓDIGOS.

Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo. México, Comisión de prensa y propaganda de la C.T.M. 1968.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, Barocio, 7a. edición, 1997.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. México, Porrúa, 43a. edición, 1992.

Ley Federal del Trabajo. México, Alco, 1996.

Ley Federal del Trabajo. México, Talleres gráficos de la nación, 1931.

Ley Federal del Trabajo. Edición actualizada. Incluye las reformas hasta el 1o. de mayo de 1978. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1978.

Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Publicación conmemorativa del cincuentenario de la primera Ley Federal del Trabajo 1931-1981. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981.

Proyecto de la Ley Federal del trabajo edición oficial. Secretaría de la industria y comercio. 1931.

JURISPRUDENCIA CONSULTADA:

Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, suspensión de la. Informe 1983, 3a. parte, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Tesis 1, p. 201.

Demanda laboral, precisión de los puntos petitorios de la. Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Amparo Directo Laboral.

Deficiencia de la queja en materia de trabajo. Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, Tesis 61, pp. 71 y 72.

Demanda laboral, no son fundamentos de la, no son la cita de los preceptos legales. Amparo Directo Laboral. Jurisprudencia visible en Ramos Eusebio *et al.* Ley Federal del Trabajo. México, Sista, 8a. edición, 1996, pp. 497.

OTROS LIBROS CONSULTADOS

GÜITRÓN Fuentesvilla, Julian. Tesis. México, promociones jurídicas y culturales, 1991, pp. 288.