



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

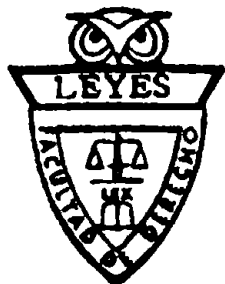
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA EN EL DERECHO LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ELOISA PEREZ ECHEVERRIA

DIRECTOR DE TESIS: LIG. LILIA GARCIA MORALES



MEXICO, D. F.

2005

m. 345937



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.



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: ELOISA PEREZ ECHEVERRIA

FECHA: 27 JUNIO 2005

FIRMA: [Firma]

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **ELOISA PEREZ ECHEVERRIA**, con número de cuenta 80377430, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA EN EL DERECHO LABORAL"**, bajo la dirección de la Lic. **LILIA GARCIA MORALES**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 6 de diciembre de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI PAIS ABBLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 15 de abril 2005.

FACULTAD DE DERECHO
LICENCIADO MARQUET GUERRERO
DEL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada 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, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

A DIOS

Mi confidente

amigo, consejero, y guía

en mi camino por la vida.

A MIS PADRES :

+ HECTOR PEREZ S.

BEATRIZ ECHEVERRIA DE P.

Por ser tan unidos y enseñarme
a ser perseverante para alcanzar
una meta, y aunque tú Padre, ya no
estés conmigo, desde el cielo
sigues en mi mente y en mi corazón.

A MIS AMIGAS

**DIANA OROPEZA
BLANCA E.
PONCE V.**

Por su generosa
amistad.

A LA UNAM

Por darme la oportunidad

de tener estudios universitarios

Y realizar una carrera.

A MIS MAESTROS

Por transmitir sus conocimientos

Y ese amor a la enseñanza

A MI ASESORA

**Lic. LILIA GARCIA
MORALES**

Por su infinita paciencia

Y desbordada sabiduría

que ha sabido

enseñarme.

INDICE

LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA EN EL DERECHO LABORAL

Página.

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

CAPITULO I CONCEPTOS Y GENERALIDADES

1. Proceso Laboral.....	1
2. Sujetos del Proceso	3
3. Procedimiento Ordinario.....	4
4. Función Jurisdiccional de las Juntas	6
5. Competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	8
6. Intervención Tutelar de las Juntas.....	12
7. La Suplencia de la Deficiencia de Queja.....	13
8. La Suplencia de la Deficiencia de la Demanda.....	13

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

1. Nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	17
2. Decreto expedido por el Poder Ejecutivo de la Unión del día 17 de septiembre de 1927 creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Federales de Conciliación.....	21
3. Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	24
4. Principio de Iura-novit curia- Suplencia de la Deficiencia de la Demanda en el Derecho Laboral.....	31

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

1. Constitución de 1917.....	34
2. Referencia Constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje artículo 123 Constitucional.....	35
3. Autoridades del Trabajo Ley Federal del Trabajo de 1970.....	37
4. La Reforma Procesal de 1980.....	41

CAPITULO IV

LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA EN EL DERECHO LABORAL

1. La Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador.....	46
2. La Aplicación de la Norma más Favorable al Trabajador.....	53
3. Procedencia del Amparo Laboral en el caso que la Junta no Prevenga al Actor sobre las Deficiencias de su Demanda.....	54
5. Interposición del Juicio de Amparo Indirecto cuando la Junta no Previene al Actor en la Deficiencia de su Demanda.....	60
6. Tesis Jurisprudenciales.....	62
 CONCLUSIONES	 67
 BIBLIOGRAFÍA	 70

INTRODUCCIÓN

La suplencia de la deficiencia de la demanda en el Derecho Laboral es un tema interesante porque nos da la oportunidad de darnos cuenta que el derecho laboral al ser un derecho social protege a la clase trabajadora.

La suplencia de la deficiencia de la demanda nace cuando el Derecho se da cuenta de la desigualdad del trabajador de su ignorancia, al elaborar una demanda y su carencia económica para asesorarse de un abogado y enfrentar a un patrón que si cuente con todo ésto.

En la reforma de 1980 nace la suplencia de la deficiencia de la demanda en el Derecho Laboral, lo cual significó la obligación de la Junta de apoyar al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones considerando la acción intentada, conforme a los hechos planteados en el escrito de demanda.

Esta figura jurídica nos presenta diferente hipótesis, misma que se plantea detenidamente en el texto del presente trabajo.

En el primer capítulo veremos los conceptos generales como son, los sujetos que intervienen, en el proceso, tipo de competencia de las Juntas, la función jurisdiccional etc.

En el segundo capítulo veremos lo que son los antecedentes, como nacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su naturaleza y de donde se originan.

En el tercer capítulo señalaremos su marco jurídico, su referencia constitucional, las Autoridades del Trabajo principios Procesales y la Reforma procesal de 1980.

Y el cuarto y último capítulo entraremos por completo al tema objeto de nuestro estudio a la problemática de la suplencia de la deficiencia de la demanda en el Derecho Laboral, como se realiza, en qué momento la Junta la realiza, cuando procede el amparo, cuando la Junta no sule, tipos de amparo que proceden y por último daremos las conclusiones ha que hemos llegado.

CAPITULO I

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

Abordar el tema que a lo largo de nuestra tesis estudiaremos es necesario partir de la base; es decir explicar desde el inicio que es un proceso, como se conforma, cuales son los principios generales o rectores que rigen el proceso Laboral, las partes que lo conforman , como se da inicio el procedimiento o el escrito de la demanda; hasta llegar al tema objeto de nuestra tesis la suplencia de la deficiencia de la demanda en el derecho Laboral, como se inicia de donde surge, porque surge y la interpretación de la ley.

1. Proceso Laboral

entender lo que es un proceso debemos tomar en cuenta que Jurisdicción, acción y proceso son las tres piedras angulares de la ciencia del Derecho Procesal moderno se complementan entre sí, para dar marco a la actividad jurisdiccional, en pro de la impartición de la justicia que es y debe ser, la base fundamental de todo derecho procesal.

La Jurisdicción nunca se desarrolla sino es a través del ejercicio de la acción, por ser la actividad jurisdiccional del Estado a instancia del particular y la acción como un derecho autónomo subjetivo de Orden Público, sin el proceso carecería de objetividad, porque la eliminación de los obstáculos que la incertidumbre opone a la realización de los intereses protegidos por el derecho, sólo se puede hacer jurisdiccionalmente hablando a través del proceso.

La palabra proceso presenta en el campo del Derecho varias acepciones; así se le denomina "agregado de autos y escritos en cualquier causa, causa criminal, actos que se realizan ante los tribunales para substanciar el juicio. En su acepción general, la palabra proceso implica progreso, transcurso del tiempo, continuación de una serie de cosas sin fin, o bien como una serie de fenómenos que íntimamente unidos acaecen en el tiempo y en el espacio".¹

El proceso de una manera general siempre implicará un conjunto de actos que suceden en el tiempo y que se mantienen vinculados entre sí; esto es, que

1 ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas. México 1986, Pág.221.

para que exista proceso genéricamente hablando, independientemente del acaecimiento de fenómenos en el tiempo y en el espacio, es necesario que exista una relación de coordinación entre tales actos, vinculándolos hacia determinada finalidad, que puede ser diversa, tanto por la causa generadora como por el objeto que se persigue.

A partir de que el proceso no es una sola relación jurídica si no un complejo de ellas, se entiende la teoría institucional del proceso que expresa la idea de la complejidad de esas relaciones, establecidas entre sujetos distintos a veces sus relaciones de oposición, lo que generalmente ocurre entre las partes o en las relaciones de coordinación cuando se trata de situaciones de litisconsorcio, si se hace referencia a las relaciones con la autoridad jurisdiccional, de dependencia en cierta manera, de deberes y poderes.

La connotación gramatical de dicha institución siempre nos dará la idea dinámica de los fenómenos o actos ligados o entrelazados hacia un fin determinado. El proceso jurídico, es aquella serie de actos que encierran el desarrollo de la función jurisdiccional se encuentran entrelazados para un fin determinado, y así podemos hablar de procesos legislativos, administrativos, judiciales, civiles, penales, mercantiles, laborales, etc.

Debemos mencionar que existen principios generales o rectores que rigen el proceso Laboral los cuales son:

- **No hay juez sin parte**, se inicia con la presentación de la demanda o escrito inicial ante la junta.
- **Principio Inquisitivo**, se funda en la facultad o potestad de la autoridad, de proceder de oficio en la continuación de la secuela procesal hasta su culminación.
- **Principio de Formalidad**, sobre la necesidad de que a pesar de ser un procedimiento en el que predomina la oralidad en la forma, se tiene necesariamente que utilizar el procedimiento escrito, para dejar constancia de lo actuado.
- **Principio de Inmediatez**, la facultad y obligación del juzgador de estar en contacto personal con las partes en controversia y presenciarse por sí mismo el desarrollo de todas las audiencias, para que de una manera personal,

directa e inmediata se competenre de todas y cada una de las contingencias propias del conflicto, desahogo de pruebas y demás hechos jurigénicos desarrollados en la secuela procesal.

- **Principio de Publicidad**, el derecho que tienen las partes a presenciar toda la diligencia de pruebas sobre todo los interrogatorios de testigos y el de examinar los autos y todos los escritos judiciales referentes al conflicto. Y respecto a terceros, es la facultad que tiene cualquier persona para presenciar las audiencias que se desarrollan ante la autoridades del trabajo al prevenirse expresamente en la Ley Laboral que las audiencias serán públicas.
- **Laudo a Conciencia y verdad sabida**, se traduce en lo que se ha dado en llamar apreciación de pruebas en conciencia, ésta en función directa e inmediata del sistema libre de valoración que rige en materia Laboral. Donde prevalece la verdad material sobre la verdad formal.

Nuestra ley Federal del Trabajo en su artículo 685. nos menciona los principios procesales diciendo que, " el proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía concentración y sencillez del proceso.

2. Sujetos del Proceso

Serían tanto el órgano jurisdiccional como las partes (actor-demandado), si bien se podrían dar situaciones más complejas en los casos de litis consorcio activo y pasivo y en otras situaciones semejantes.

- **Organo Jurisdiccional**, la jurisdicción Laboral consistirá entonces, en una potestad constitucionalmente establecida para que los tribunales laborales, de integración tripartita, resuelvan los conflictos de trabajo, con facultades para ejecutar, por sí mismos, sus resoluciones.
- **Trabajador**, se le conoce también como obrero, jornalero, operario, empleado, bracero, laborioso y es el que realiza una actividad manual o material o intelectual a cuenta de otra. Para el Maestro Trueba Urbina, todo

el mundo es trabajador. Para Mario de la Cueva, Trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora.

El artículo 8º. de la ley Federal del Trabajo lo define: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Así los elementos que podemos desprenderse de este precepto son: el trabajador siempre tiene que ser una persona física, las personas morales nunca pueden ser trabajadores. y la prestación de un trabajo personal subordinado.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones; debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

- **Patrón**, "expresión con que habitualmente se designa al empleador, en sus relaciones con los obreros y empleados"².

Para el profesor Sánchez Alvarado nos dice que patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".

Cavazos Flores no esta de acuerdo con esta definición, "ya que al expresarse los servicios pueden ser de ambos géneros se está infiriendo que los mismos pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual no es posible, ya que por mas material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene que tener algo de intelectual" ³.

De acuerdo con el artículo 10 de la ley Federal del Trabajo, el Patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

3. Procedimiento Ordinario

El Maestro Porras López nos dice, " el proceso ya como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso

² GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot. Artes Gráficas Candil. Argentina. 1987. Pág. 46

³CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México. 1992. Pág. 84.

es un sistema para el desarrollo, de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. El proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido.”⁴.

En el proceso siempre existirá una finalidad compositiva de litigio, mientras que en el procedimiento tal función teológica no existe, si no simplemente hay una serie de actos unidos para el desarrollo de la actividad jurisdiccional ligados entre si y administrados por el resultado final, al que no le interesa la función compositiva de litigio.

El juicio ordinario Laboral podría ser calificado como el juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento de carácter general, quiere decir, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial.

En el artículo 870 de nuestra ley reglamentaria se indica que el juicio ordinario será el indicado tratándose de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la ley denomina oficialía de partes o también Unidad Receptora artículo 871 de la ordenanza Laboral.

La demanda, debe formularse por escrito acompañando una copia para cada una de las partes, y si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

Actualmente el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de Partes, y la Junta señala una sola audiencia que consta de tres etapas; a saber: Conciliación; Demanda y Excepciones; y Ofrecimiento y admisión de pruebas, de acuerdo con el artículo 875 de la ley laboral.

- **Conciliación**, la Junta cita a las partes tanto actor como demandado, presentándose personalmente y las exhorta a que lleguen a un arreglo y así evitar el proceso.

⁴ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág 224

- **Demanda y Excepciones**, la petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva.

Contestación de Demanda: respuesta que da la persona afectada por dicha demanda para aceptarla, para negarla o para pretender modificaciones. Para ello expondrá las excepciones o medios de defensa que le correspondan en cada caso.

- **Ofrecimiento y admisión de pruebas**: quien afirma algún hecho, debe justificarlo ante el Juez y para eso existen medios de prueba o probatorios.

En los Alegatos cada parte, fundándose en la manifestación inicial que hizo y en las pruebas que se rindieron, trata de convencer al juzgador de que le asiste la razón y para ello alega, invocando todas las relaciones entre los hechos y las pruebas, las disposiciones legales, la doctrina de los autores, los precedentes jurisdiccionales o los principios generales de derecho.

La sentencia compete exclusivamente al juzgador, analizando todos los elementos que constituyen el proceso o procedimiento, efectuar el razonamiento lógico que lo lleve a desempeñar la función tan elevada en que el hombre juzga a sus semejantes, para decidir si conforme a la ley y al Derecho, tienen la posibilidad de que les sea concedida o respetada una situación determinada.

4. Función Jurisdiccional de las Juntas

Es la que realizan los órganos, ordinarios o especiales Jurisdiccionales y que se traduce en la aplicación del derecho por vía del proceso.

Etimológicamente la palabra jurisdicción que viene de los términos de jus y dícere, "significa decir o declarar el Derecho, esto es, que a la vez hace referencia al poder del Estado de impartir justicia por medio de los tribunales, en los asuntos que se someten a su conocimiento, también hace referencia a las facultades que se atribuyen al poder legislativo." 5 .

⁵ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág 145

Tal concepción fue tomada en cuenta en el Derecho Romano, porque la acepción del término en su sentido amplio, comprende lo mismo al Poder Legislativo que al Poder Judicial, si tomamos en cuenta, que decir el derecho romano, es reglamentar las relaciones sociales de los ciudadanos, ya sea creando la norma jurídica o ya sea aplicándola.

La Jurisdicción es la Potestad para administrar justicia atribuida a los jueces, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales y abstractas a los casos concretos que deben decidir. Puede definirse como la actividad del Estado encaminada a la actuación del Derecho positivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto. Jurisdicción del Trabajo. Conjunto de los Tribunales encargados de la resolución de los conflictos que surjan entre patronos y obreros en ocasión de sus relaciones de trabajo.”⁶.

La actividad Jurisdiccional de la materia Laboral la desarrolla el Estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Porras López, afirma que la Jurisdicción de trabajo es formalmente administrativa, es decir, que los órganos encargados de encausarla dependen del Poder Ejecutivo”.⁷.

La jurisdicción Laboral, desde el punto de vista material, ejecuta actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el poder judicial, esto es, que la jurisdicción materialmente se identifica con el desarrollo del proceso civil, por lo que podemos decir que la jurisdicción en ese aspecto cae dentro del campo judicial.

La jurisdicción del Trabajo tiene una finalidad esencialmente pública, a diferencia de la jurisdicción civil que es de carácter privado. Que la jurisdicción del trabajo es franca mente proteccionista de la clase económicamente débil es otra de las características que se señala ante el imperativo de que la ley debe ser interpretada de tal manera que proteja al trabajador pero sin atacar los derechos del patrón.

Se señala también como características de la jurisdicción Laboral la oficiosidad, o sea, que prevalece con intensidad el principio inquisitivo, aunado precisamente a que los conflictos obrero patronales deben de ser impregnados de una celeridad y prontitud en la impartición de justicia, porque los intereses que normalmente están en juego son los derechos inaplazables de la clase trabajadora.

⁶ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Séptima Edición. Porrúa. México. 1978. Pág. 224.

⁷ PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág 178

La jurisdicción de Trabajo se determina preferentemente por la naturaleza de los conflictos, más que por la cuantía, es decir que el límite de la jurisdicción laboral, es la clase de conflicto, porque la materia de la jurisdicción es su carácter esencial.

En nuestro país, la jurisdicción con competencia en materia laboral, se desplaza por Conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Apartado A del Artículo 123 Constitucional) y por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (Apartado B del artículo 123 Constitucional).

En México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos jurisdiccionales encargados de Dirimir, mediante proceso, los conflictos y litigios de trabajos derivados de las relaciones laborales reguladas en el Apartado A del Artículo 123 Constitucional.

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

Considerando el doble de fuero, local y federal establecido en la aplicación de las normas laborales, como lo dispone la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 Constitucional y los artículos 523 al 529 de la ley Federal del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje también son de carácter federal o local, según correspondan sus integraciones orgánicas y administrativas, derivadas de los gobiernos que las constituyen federal o estatal y que sirven para resolver los conflictos laborales según correspondan a cada uno de los fueros señalados.

La jurisdicción del Trabajo propiamente dicha es ejercida por tribunales del trabajo, o bien, la jurisdicción o justicia del trabajo, como se suele llamar a todas las instancias judiciales del Trabajo en conjunto.

5. Competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

El término competencia, durante mucho tiempo fue empleado como sinónimo de jurisdicción precisamente ante el abuso del lenguaje jurídico y la falta de precisión. De acuerdo con los diccionarios de la lengua, competencia desde el punto de vista del derecho, implica jurisdicción o potestad de un juez.

La competencia es la medida de la jurisdicción esto es, que la repartición del poder jurisdiccional, una vez dividido para la mejor impartición de la justicia, recibe el nombre de competencia.

Tal como lo afirma Arturo Valenzuela, la competencia es la participación inmediata, que del poder jurisdiccional tienen los órganos de una misma jurisdicción.

Mientras que la jurisdicción es el género, la competencia es la especie, esto es, que toda competencia implica jurisdicción, pero no toda jurisdicción, implica competencia.

La competencia constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la encontramos en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, haciendo del patrimonio exclusivo de los Estados, la aplicación de las leyes de trabajo en sus respectivas jurisdicciones y por excepción a la Federación, en todas y cada una de las actividades que la propia fracción señala.

La intención del constituyente cada día se aparta más de la realidad actual, por la tendencia centralista de nuestras autoridades, a grado tal, que la excepción se convierte en regla, puesto que son tantas y tan importantes las actividades de las cuales conoce la justicia federal que prácticamente la aplicación de las leyes laborales en los Estados, han quedado reducidas a su mínima expresión.

En efecto la fracción XXXI textualmente establece "la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades asuntos relativos:

- **Ramas Industriales:** Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera , Azucarera, Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la función de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos de los mismos; de Hidrocarburos, Petroquímica, Cementera, Calera, Automotriz, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales, Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello, Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello, Ferrocarrilera,

Madera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera, Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, Tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

- **Empresas:** Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económicamente exclusiva de la nación.

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

Las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son de carácter administrativo y legislativo, cuando dictan sentencia colectiva en los conflictos económicos; jurisdiccional, cuando aplican el Derecho del Trabajo.

Son cuerpos colegiados que están constituidos en forma tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, y uno de los patrones y uno del gobierno o que será siempre el Presidente, y sus suplentes, los que son auxiliados por los secretarios y auxiliares de audiencias y auxiliares dictaminadores, así como por los actuarios y escribientes que se requieran y lo permita el presupuesto.

Las Juntas para el mejor desempeño de sus funciones se apoyan en Juntas Especiales, que también son órganos jurídicos y se encargan de conocer y tramitar los asuntos que señala la ley Federal del Trabajo.

Las Juntas pueden ser Federales y Locales, y ambas pueden ser sólo de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

Tanto las Juntas Federales como las Locales, sólo de Conciliación tienen facultades legales para actuar como instancia conciliatoria y como juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos laborales cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, además de ayudar a cooperar con las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el cumplimiento de exhortos, informes y notificaciones. La finalidad de su creación es facilitar, sobre todo a la clase trabajadora, la tramitación de sus asuntos laborales, acercándolas al sitio de la prestación de sus servicios, cuando no existan Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer de todos los demás asuntos y controversias laborales no señalados expresamente en el artículo 527 de la ley Federal del Trabajo. Existiendo una Junta Local de Conciliación y Arbitraje en cada entidad federativa.

Los Tribunales del Trabajo tienen como finalidad esencial aplicar las normas, aunque éstas, como sabemos, también pueden ser aplicadas por las Secretarías de Trabajo y Previsión Social, Hacienda y Crédito Público, de Educación y demás organismos que expresamente señala el artículo de la Ley Laboral.

Las relaciones Laborales de todo el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya responsabilidad es atender, dirigir y resolver la tramitación de los juicios del trabajo así como todas las cuestiones laborales que los trabajadores y patrones regidos por lo dispuesto en el Apartado A del artículo 123 Constitucional sometan a su consideración, se encuentran regidas por el apartado B del citado artículo de nuestra Carta Magna, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependen y su personal es designado por el poder ejecutivo, estableciendo la ley de la materia en sus artículos 625 y siguientes los requisitos que deben satisfacer estos funcionarios, quienes deberán designarlos y las sanciones en que incurran por el incumplimiento de sus responsabilidades.

Por otra parte, resulta curioso el funcionamiento y operatividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que sus miembros actúan con un doble carácter, pues los hacen como representantes de un sector determinado como es el obrero, empresarial o gubernamental y al propio tiempo actúan como juzgadores al resolver los conflictos que le someten a su consideración.

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 94 de la carta Magna que prescribe "se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en

Juzgados de Distrito. Podemos afirmar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no forman parte del Poder Judicial de la Federación y de los Estados.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje integradas en formas tripartita, no pueden actuar de oficio si no sólo a petición de parte legítima, son organismos o tribunales autónomos, de equidad y de derecho que imparten la justicia obrera, sus laudos o sentencias tiene que ser motivados y fundados en la constitución la Ley y la jurisprudencia y congruentes con todas las constancias del proceso Laboral.

Las Juntas, se vinculan al Poder Judicial por su obligación de acatar la jurisprudencia de éste y de los Tribunales Colegiados y por el juicio de amparo que es procedente contra las violaciones del procedimiento y del laudo o sentencia que dicten los citados Tribunales de Trabajo.

6. Intervención Tutelar de las Juntas

De acuerdo con el diccionario de Derecho Tutelar es "Institución jurídica que tiene por objeto la guarda de la persona o bienes, o solamente de los bienes, defender, amparar o proteger."⁸

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley Federal del Trabajo deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta (artículo 685 segundo párrafo).

Cuando la demanda sea obscura o vaga, en cuyo caso la Junta, actuando a lo previsto en el artículo 873 de la Ley Laboral, deberá señalar al actor, si es el trabajador que ha notado alguna irregularidad o, inclusive, que ha advertido el ejercicio de acciones contradictorias requiriéndolo para que subsane el error o aclare las obscuridades o vaguedades dentro de un término de tres días.

El legislador, con buen juicio tutelar, le da una segunda oportunidad al actor que no hace caso de la advertencia.

⁸ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. Cit. Pág 475

En la etapa de demanda y excepciones, si el actor no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento (artículo 870 fracción II.).

En la complementación de la demanda la Junta se limita a integrar la reclamación en base a los hechos invocados, pero no los da por ciertos, o a incorporar a la pretensión hecha valer, las prestaciones que corresponden pero sin prejuzgar sobre su procedencia.

7. La Suplencia de la deficiencia de la Queja.

Es la Potestad conferida al Juez para que en los casos señalados por el legislador subsane en la sentencia el error o la insuficiencia que incurrió el quejoso al formular su queja. El ejercicio de esta potestad no lo deja el legislador al arbitrio del juez, sino que lo impone como una verdadera obligación de éste. La suplencia de la queja opera de manera especial en el juicio de amparo, en materia penal, agraria y del Trabajo⁹.

Este principio de **iura novit curia** se conoce en el derecho Mexicano como suplencia de la queja y surgió en la legislación de amparo en beneficio del acusado en materia penal, pero se extendió paulatinamente a los juicios de amparo solicitados contra actos fundados en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia obligatoria de la suprema Corte de Justicia y para Tutelar al trabajador en materia laboral (1951).

El principio de la suplencia de la queja en el ordenamiento mexicano se amplió en la reforma a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el primero de mayo de 1980, pero como suplencia de la deficiencia de la demanda. puesto que obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (tribunales tripartitos del Trabajo), además de los aspectos ya mencionados, de corregir los errores y deficiencias del trabajador en su demanda y comparencias (artículo 873); de aportar pruebas que el mismo trabajador no hubiese presentado (artículo 782), de complementar la demanda del propio trabajador cuando no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con dicho ordenamiento deriven de la acción, lo que deben hacer en el momento de admitir la propia demanda (artículo 685 de la ley Federal del Trabajo).

8. La Suplencia de la Deficiencia de la Demanda

⁹ Ibidem. Pág 457

Para abordar el tema necesitamos explicar que significa suplencia. "Es la Sustitución Temporal o permanente. Completar lo que falta, añadir, reemplazar, proveer, aportar, integrar."¹⁰

El diccionario de la Lengua Española define la Deficiencia como "defecto, falta, imperfección, insuficiencia, incompleto."¹¹

La Demanda es un mero instrumento formal, mediante el cual la acción se ejerce, consiste en una relación de hechos y un pedimento, una pretensión.

Es el punto de partida del proceso, y en estricto sentido, el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la autoridad jurisdiccional, reclamando su intervención, frente a un tercero.

Uno de los puntos fundamentales de la reforma a la Ley Laboral de 1980, es el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, que significa la obligación de la Junta de apoyar al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones.

Siempre con base en la acción intentada o procedente, conforme a los hechos planteados en el escrito de la demanda.

La primera manifestación de la suplencia se presenta, cuando, al momento de admitir la demanda, la Junta la subsana por no comprender las prestaciones derivadas de los hechos expuestos por el Trabajador (artículo 685, 2º. párrafo).

La segunda manifestación del principio de la suplencia consiste en que la Junta, al momento de admitir la demanda, señale al trabajador los defectos, omisiones o contradicciones, contenidos en el escrito inicial de demanda para que los corrija, dándole un plazo de tres días para tal efecto (artículo 873, párrafo 2º.).

La tercera manifestación de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador se presenta cuando en la etapa de demanda y excepciones el actor-trabajador no cumple con los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades

¹⁰GARCIA PELAYO, Ramón. Diccionario Usual. Séptima Edición. Larousse 1985. Pág 627.

¹¹ Diccionario de Sinónimos. Época México.1992. Pág 146

que se le hayan indicado en el planteamiento de la demanda: la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. (artículo 878, fracción II).

La cuarta manifestación del principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador se presenta ante el peligro de la caducidad de la acción del trabajador (artículo 772).

El artículo 687 de la Ley Laboral nos dice. En las comparecencias, escritos promociones no exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Se reitera el principio que rompe el formalismo en el proceso laboral; más aún, conforme a la nueva legislación del proceso, ni siquiera se requiere dar el fundamento de las peticiones, sino tan sólo precisar las mismas.

Junto con este principio también seguirán imperando los principios tradicionales, como el de **in dubio pro operario** (en caso de duda a favor del trabajador), así como otros principios específicos de la teoría del proceso laboral, mereciendo destacarse la innovación de la reforma que establece la suplencia de la defensa deficiente y la liberación de la carga de la prueba al trabajador, como se desprende, entre otros, de los artículos 685, 784 y 873 de la ley de la materia.

Se instauró en el proceso laboral el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, como una forma de tutelar y proteger al trabajador frente al patrón.

El principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda significa la obligación de la Junta de atender al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones; siempre con base en los hechos planteados por el trabajador en la litis.

Es un error entender que esta suplencia implica llevar la defensa del trabajador ante los tribunales, o ejercitar sus acciones en un juicio; mayor error es pensar que la suplencia consiste en defender al trabajador aun en contra de su voluntad.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso para el efecto de regularizar el

procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones según lo dispone el artículo 848 de la Ley Laboral.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Los antecedentes más importantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los Consejos de Prudentes que estuvieron vigentes en Francia y en Bélgica en el siglo pasado. Cuenta la historia que al pasar Napoleón por Lyon en una de sus campañas militares, se acercaron a él diversos grupos tanto de trabajadores como de empresarios textiles, para pedirle que creara un cuerpo especial que conociera de los conflictos entre ellos en virtud de lo largo costoso y lleno de tecnicismos del procedimiento civil.

1. Nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Napoleón Bonaparte, dándose cuenta de la necesidad y conveniencia de la creación de un organismo especializado para que conociera de los problemas entre los obreros, sobre todo de tipo textil y patronos estableció los Consejos de Prudentes. Sin embargo, al triunfo de la Revolución Liberal de 1789 y sobre todo por su lema "igualdad, libertad, fraternidad y propiedad", vino a abolir todo aquello que significase una desigualdad para los hombres y los ciudadanos y como de hecho los trabajadores y patronos estaban sustraídos a la legislación de tipo civil, al resolverse sus problemas por ese Consejo de Prudentes, fueron abolidos sus problemas al conocimiento de los tribunales civiles.

Existían unos organismos de Conciliación y Arbitraje que conocían de los conflictos obrero patronales que al triunfo de la Revolución Francesa de 1789 fueron abolidos, y Napoleón fundó posteriormente los Consejos de Prudentes, que también fueron abolidos por un decreto de 18 de Marzo de 1806.

Estos Consejos de Prudentes estaban compuestos por un representante de los trabajadores y otro de los patronos en el período de Conciliación, pudiéndose aumentar en igual número por cada una de las partes en el período de Arbitraje; estaban además compuestos por un Presidente y un Vice-presidente que eran elegidos libremente por los particulares.

Los Comités de Conciliación estaban integrados también por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores y su función como su nombre lo indica meramente conciliatoria.

Existía una segunda instancia entre ellos en donde propiamente se llevaban los asuntos en arbitraje, pero para que sus resoluciones pudiesen ser obligatorias, tenían que ser sancionadas por los tribunales civiles, es decir, estaban carentes de la facultad de imperio, o sea de la posibilidad de imponer aún la fuerza o por la fuerza sus mandatos.

En 1886 Nueva Zelanda y posteriormente Australia se realiza una verdadera política intervencionista que obliga a las partes de un conflicto laboral, a recurrir al arbitraje, con forzosa etapa conciliatoria a fin de aminorar o suprimir tales divergencias, a partir de que se inicia esta legislación, surge la necesidad de otorgar seguridad a las relaciones entre trabajadores y patronos, con objeto de impedir que los conflictos se resuelvan, en definitiva, por la fuerza, y no por fundamentos de orden jurídico.

Dondequiera que surgieran los conflictos de trabajadores, las partes tuvieron una autoridad jurisdiccional preconstituida, a la que correspondía según la legislación ordinaria, el conocimiento y decisión de aquellas controversias.

El organismo paritario, Comisión de Obreros y Patronos, creado mediante el acuerdo común, cumplió en los primeros días la función de hacer justicia en los conflictos de trabajo. Pero como el organismo carecía de imperio, se tenía necesidad de ocurrir a los tribunales comunes para la ejecución de sus decisiones, cuando la parte condenada se resistía al cumplimiento voluntario de las obligaciones impuestas por aquel órgano.

Al organismo paritario, siguió el órgano oficial para conciliar y para promover el sometimiento del conflicto a un particular, o a una autoridad.

En el dictamen de la comisión de 12 de diciembre de 1916, sobre el artículo 5º de la Constitución, se habla por primera vez, pero sin determinar su composición, de la creación de los comités de conciliación y arbitraje para conocer de los conflictos de trabajo. La iniciativa que dio origen a la consideración del problema del trabajo dentro del texto del artículo 5o. de la Constitución , fue de los diputados, Aguilar , Jara y Góngora.

En las sesiones de los días 26 27 y 28 de diciembre de 1916, se abordó el problema del trabajo con toda amplitud. Muchos de los Constituyentes hicieron referencia a las Juntas, comités, comisiones de conciliación y arbitraje; tribunales de trabajo, juntas de avenencia, sin precisar su composición.

El artículo 123 Constitucional fracción XX: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

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

El artículo 123 Constitucional vino a establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, respondiendo a un clamor nacional, sobre todo por parte de los obreros, de contar con organismos propios para la solución de los problemas que surjan entre el capital y trabajo; solamente podían conocer de los conflictos colectivos del trabajo, sin que pudieran conocer de conflictos de orden individual en virtud de que dichos conflictos estaban reservados para su conocimiento a los tribunales civiles

A partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes de trabajo expedidos por los Estados; en el nacimiento de Federaciones y Confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos.

Aunado a esto, el artículo.-27 Constitucional concedía ala Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esa materia debían ser solucionados por las autoridades federales.

En 1924 cambio totalmente de criterio la Suprema Corte al resolverse el amparo directo promovido por la "Corona, S.A." que tachaba precisamente de inconstitucionales a las Juntas, en virtud de considerarlas como tribunales especiales. La Corte resolvió que las juntas de Conciliación y Arbitraje, previstas en la fracción xx del artículo 123 Constitucional, no eran tribunales especiales y que por lo tanto tenían facultades para conocer de todos los conflictos que se originarán entre el capital y el trabajo y que además estaban investidas de facultad de imperio para imponer obligatoriamente sus determinaciones.

El proyecto de ley del trabajo o elaborado por la Secretaría de Industria,

Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley del Trabajo vigente, parte de la tesis sostenida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación a partir de 1924, para organizar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales, no obstante que los autores del proyecto reconocen que el Constituyente no tuvo la intención de otorgar a dichas Juntas la calidad de Órganos Jurisdiccionales.

El Poder legislativo, a través de las Comisiones dictaminadoras, coincidiendo con el punto de vista práctica de los autores del proyecto, toma como punto de partida la convicción de que el constituyente tuvo el propósito firme de instituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje como verdaderos Tribunales.

El aspecto de la controversia y la controversia en sí, ha perdido interés frente a la postura de ajustar la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, situación que consume la ley del Trabajo vigente, que da a dichas Juntas la calidad de Tribunales.

El resurgimiento de los conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por lo mismo, no podían ser resultados por dichos órganos jurisdiccionales, y de los conflictos que afectan directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo giró una serie de circulares: la de 28 de abril de 1926, previno que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría; la de 5 de marzo de 1927, dispuso que dado el artículo.- 27 Constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que se suscitaban entre trabajadores y patrones de dicha industria, se resolverían también por la Secretaría de Industria; una última circular de 18 de marzo del mismo año, dispuso que, con objeto de uniformar la aplicación de un contrato-ley, firmado entre trabajadores y patrones de la industria textil, el Departamento de Trabajo de la Secretaría resolvería todos los conflictos derivados de dicho instrumento.

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo.- 73, fracción X y párrafo introductorio de 123, se reunió en la ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo.-73 de la Carta Magna y se adoptó la solución, de una sola Ley de Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo.

En el año de 1929 el Presidente Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal de Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

2. Decreto expedido por el poder Ejecutivo de la Unión del día 17 de septiembre de 1927 creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Federales de Conciliación.

El Congreso de la Unión expide, el 17 de septiembre de 1927, un decreto por el cual se creaba la junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; decreto reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Posteriormente se expidió un reglamento al que se sujetó la organización y funcionamiento de las Juntas.

El proemio del texto original del artículo.- 123 de la Carta Magna facultada tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el Trabajo, fundadas en las necesidades de cada región lo que determinó, el establecimiento de sistemas diversos de impartición de la justicia Laboral.

Es a partir de 1927, cuando Plutarco Elías Calles promulga el 17 de septiembre el decreto correspondiente que crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para el objeto de conocer de los asuntos de interés federal. Es importante señalar que dicho decreto se expidió sin facultad alguna ya que, fundado en la fracción I del artículo.- 89 Constitucional, chocaba de frente con el mandato restrictivo del proemio del artículo.-123 que sólo permitía dictar leyes en materia de trabajo al congreso de la unión y a las legislaturas de los estados. La circunstancia de que se denominara decreto a la disposición respectiva no modifica su naturaleza material de ley.

La federalización de la materia Laboral en 1929 por iniciativa de Emilio Portes Gil, para evitar la promulgación de leyes ambiguas o contradictorias, según se expresaba en la exposición de motivos, vino a superar el escollo de inconstitucionalidad que afectaba a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y, al mismo tiempo dejó a los gobiernos estatales la aplicación de la ley al dejar en sus manos la formación de las Juntas centrales.

Antes de continuar necesitamos explicar que, decreto es un "acto del poder ejecutivo referente al modo de aplicación de las leyes en relación con los fines de la administración pública.

- **Decreto Ley**-“Disposición de carácter general redactada en forma de decreto, pero de contenido que normalmente sería propio de la ley, dictada por el Poder Ejecutivo en circunstancias excepcionales y previa autorización del poder legislativo”.¹².
- Decreto del Ciudadano Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Estableciendo la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Poder Ejecutivo Federal.- Estados Unidos Mexicanos, México Secretaria de Gobernación.

El C. Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos se ha servido dirigirme el siguiente decreto:

Plutarco Elías Calles, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, a sabed:

¹² DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Decimoséptima. edición. Porrúa. México.1991. Pág.216

Que en ejercicio de las facultades que me concede el artículo 89 de la constitución general de la república, en su fracción I, a fin de que tenga su exacto cumplimiento lo mandado en el artículo II9, caso XI, de la Ley de Ferrocarriles, de 24 de abril de 1926; el artículo lo. de la de 6 de mayo de 1926, que federalizó la energía eléctrica; artículo 6º. de la Ley del Petróleo, de 26 de diciembre de 1925 y 6º. de la Ley de Industrias Minerales, que declara la jurisdicción federal todo lo relativo a dichas industrias y obedeciendo a la necesidad de reglamentar la competencia en la resolución de los conflictos de trabajo que surgen en las zonas federales en concordancia con la ley orgánica de secretarías de estado, de 25 de diciembre de 1917; y en cumplimiento del mandato de la fracción XX del artículo I23, en relación con el 11 transitorio constitucional, he tenido a bien en expedir el siguiente:

DECRETO

"Artículo lo. Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en esta ciudad, y a las Regionales de Conciliación que sean necesarias para nombrar su funcionamiento.

Artículo 2º. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre patronos y obreros y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones.

Artículo 3º. La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se hará extensiva;

En las zonas federales

- En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal.
- En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados, o en Estado y en las zonas federales.
- En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza a su vez en un Estado y en otros de la República.
- En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los

representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del Gobierno Federal.

Artículo 4º. En obediencia a lo ordenado por el artículo 123, fracción XX, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedará integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno que nombre la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Artículo 5º. Se faculta a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para que a la mayor brevedad posible expida el reglamento que norme el funcionamiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por tanto, mando se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento.

Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal, en México, a los diecisiete días del mes de septiembre de mil novecientos veintisiete.- P. Elías Calles.- Rúbrica.- El Secretario de Estado y del Despacho de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones.- Rúbrica.- Al C. Ing. Adalberto Tejeda, Secretario de Estado y del Despacho de Gobernación. Presente.

Lo comunico a usted para su publicación y demás fines

Sufragio efectivo. No reelección. México, a 22 de septiembre de 1927.-El Secretario de Estado y del Despacho de Gobernación, A. Tejeda."13.

3. Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje había y ha sido motivo de discusión tanto Héctor Victoria como José Natividad Macías hicieron valer, entre otros, sus opiniones. De hecho no quedó claramente definida su función precisamente por la salvedad que introducía la fracción XXI del artículo.- 123 Constitucional que facultaba a las partes a no someterse al arbitraje de las Juntas. Es entendible, entonces, que Macías les atribuye una función administrativa y que pusiera en duda su condición de verdaderos tribunales de trabajo.

¹³ Código Petrolero. Coordinador, Horacio Labastida. 1ª. Edición. Edicupes. México. 1988. Pág. 169-170.

Sin embargo, el cambio de criterio de la suprema corte, en el año de 1924, con la ejecutoria de La Corona, que atribuyó a las Juntas el carácter de autoridades dotadas de competencia para resolver controversias laborales y con imperio para ejecutar sus resoluciones, resolvió de plano la controversia que a partir de ese momento fue recogida sólo por los especialistas que dedicaron a su análisis importantísimos trabajos.

No está por demás señalar que uno de los motivos de las discrepancias: la redacción de la fracción XXI que facultaba a las partes a no someterse al arbitraje, desapareció con la adición propuesta por López Mateos (Diario oficial de 21 de noviembre de 1962) que al incorporar un nuevo párrafo (esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente), dejó claramente establecida una limitación importante a la insumisión patronal, la que no podría hacerse valer en los conflictos individuales, quedando sólo reservada a los de naturaleza colectiva.

De todas maneras se mantuvo una excepción al adicionar la fracción. XXII que canceló el derecho a la estabilidad en el empleo en aquellos casos en que la ley reglamentaria eximiera al patrón de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización y que hoy están señalados en el artículo 49 de nuestra Legislación.

Para poder entender la Naturaleza de los tribunales Laborales es necesario recoger algunas de las opiniones de Autores.

El pensamiento de Narciso Bassols. En su primer trabajo incluido en la obra colectiva Concurso abierto sobre el tema: " Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Interpretación de las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional (Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1924). Investiga la naturaleza de las Juntas a partir de tres criterios: De interpretación auténtica, comparada y racional". 14.

La interpretación auténtica se sirve de la polémica entre Héctor Victoria y José Natividad Macías en el constituyente. Ahí Macías impugnó la idea de que las Juntas fueran verdaderos tribunales de trabajo, Bassols recuerda que la propuesta de la diputación yucateca, defendida por Victoria y paralela a otra de los diputados Aguilar Jara Y Góngora, no había sido acogida en el dictámen de la Comisión, que sin desecharla consideró que su lugar no estaba en un capítulo de garantías individuales, por lo que acordó aplazar su estudio para cuando llegue al de las facultades del Congreso.

14 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Confederación de Cámaras Industrias de los Estados Unidos Mexicanos. México. 1924. Pág. 17 y ss.

Las razones de Macías, en contra de que las Juntas tuvieran el carácter de verdaderos tribunales de Trabajo fueron para Bassols una auténtica réplica a la propuesta defendida por Victoria.

La interpretación que Bassols denominó comparada lo llevo a investigar los posibles modelos que había tomado en cuenta el constituyente, para la redacción de la fracción XXI

A ese efecto recordó que había dos sistemas generales conocidos. Uno, el de todos los países Europeos y de los Estados Unidos, otro, que Bassols declaró excepcional vigente en las partes civilizadas de Oceanía, esto es, Nueva Zelandia¹⁵.

El primer sistema, se caracteriza porque en él las funciones jurisdiccionales en materia de contrato de trabajo se distinguen perfectamente de las de pura conciliación y arbitraje, no pudiendo confundirse, porque las primeras sí presentan, de acuerdo con su naturaleza; el carácter de impuestas o de forzosa realización diríamos, en tanto que las de arbitraje y conciliación, conservando su peculiar aspecto, jamás de por sí derivan de la ejecución obligada, es decir, de declaraciones de derecho en casos controvertidos; las primeras las ejecutan los tribunales, las segundas, los consejos de arbitraje y conciliación.

Por el contrario la organización de la Corte de Arbitraje de Nueva Zelandia, de acuerdo a Bassols, era esencialmente distinta a las Juntas. Su intervención necesariamente iba precedida de dos tentativas de conciliación, privada la primera y oficial la segunda. Su antecedente podrá encontrarse en los Consejos Franceses de Conciliación y Arbitraje.

Bassols llegó a la conclusión de que "la jurisprudencia y la doctrina Mexicana no habían entendido el problema. Para Bassols el problema no era tanto negar que las Juntas fueran o no tribunales, sino decidir que tipo de conflictos podían conocer".

En los meses de Septiembre y octubre de 1928 con escasa diferencia de días, la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Dictaría dos resoluciones notablemente contradictorias.

¹⁵ Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ob. cit. Pág. 35.

A Bassols le preocupó que en tan breve diferencia de días, se pudieran sustentar dos ideas tan encontradas: la primera afirmando que las Juntas eran organismos administrativos de índole diversa de un Tribunal y la segunda calificando de Tribunales a las Juntas creadas por mandato de la fracción XX del artículo.- 123 de nuestra Carta Magna.

El problema lo ubica Bassols "en la absoluta ineficacia del Poder Legislativo para estructurar a las Juntas, lo que evidentemente provocaba un conflicto serio a la clase obrera.

Por esta razón la Corte se vio llevada a resolver dentro de un dilema forzado e inexorable, tribunales nauseabundos o Juntas de Conciliación, una cuestión social como la de los Tribunales de Trabajo, que admite o tras muy diversas soluciones, evidentemente más eficaces y ventajosas para los intereses de los obreros, soluciones que los llamados revolucionarios Mexicanos no pudieron comprender y aplicar jamás, teniendo el poder político en las manos ".16.

La facultad que las Juntas Ejercían de resolver en conciencia que de acuerdo a un criterio de la Corte les quitaba autoridad para juzgar en base a conocimientos jurídicos que no tenían de haberse mantenido ese criterio, indudablemente no habría sido posible considerar a las Juntas como verdaderos tribunales.

Había otro argumento en contra de considerar a las Juntas verdaderos Tribunales. Derivaba del hecho evidente de que no se limitaban a resolver los conflictos sino que, además, ejercían funciones administrativas. Para Bassols ello no desvirtuaba su condición de Tribunales, si bien por su composición y situación habría que calificarlos de Tribunales administrativos.

Es claro que tal criterio chocaba de frente con la fantástica doctrina de división de poderes. La única consecuencia sería que la función jurisdiccional se ejerciera por órganos del Estado ajenos a los que por su nombre son los clásicos tribunales.

En juego estaría una excepción a la regla general consagrada en el artículo 49 Constitucional. Sin embargo la Corte llegó a la conclusión, variando su posición inicial, de que cualquier conjunto de órganos del Estado pueden ser Tribunales, no importa al poder que pertenezcan si funcionan en forma determinada.

16 BASSOLS, Narciso. ¿Qué son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
Revista general de Derecho y jurisprudencia, año 1º, No.2. México 1930 Pág. 85 y 86

Las conclusiones de Bassols son las que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales Mexicanos del Trabajo y por lo mismo, han de ser tratados y organizados como tribunales que son, lo que evidentemente habría de favorecer a la clase obrera evitando que los Tribunales de Trabajo pudieran quedar a merced de los representantes del gobierno pues éstos seguirán la línea de protección a los capitalistas que el Estado les impondrá.

Para Bassols el remedio no sería instaurar para las formas anticuadas del procedimiento civil. En modo alguno serían incompatibles las normas de derecho procesal y rapidez en el procedimiento.

El camino recorrido en ese sentido ha sido largo y aún insuficiente. Pero en la reforma procesal de 1980 se empezaron a vislumbrar posibilidades reales de logro de las aspiraciones de Narciso Bassols.

Para Alberto Trueba Urbina las Juntas son verdaderos Tribunales de Trabajo, tal como fueron defendidas en el Constituyente por el Diputado obrero Héctor Victoria, en contra de la tesis de Macías. Su naturaleza independiente de los tres Poderes tradicionales del Estado las convierte en un Cuarto Poder, que con el municipio libre Quinto Poder, consagrado en el artículo 115 Constitucional, forman las excepciones al artículo 49 de la Constitución.

En contra de lo que afirma Bassols, Trueba Urbina rechaza que las juntas tengan el carácter de tribunales administrativos y citando a Fleiner sostiene que la jurisdicción administrativa significa jurisdicción sobre la administración, y constituye una garantía a favor de los particulares para reclamar la ilegalidad de los actos administrativos que les perjudiquen.

Por otra parte, las Juntas señala el maestro Trueba "no se limitan a ejercer una función meramente jurisdiccional. Por el contrario constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias". 17.

En otro orden, las ideas de Trueba Urbina quien " sostiene que las Juntas no son Tribunales de conciencia ni de equidad, sino de derecho porque aplican el derecho escrito, consuetudinario y equitativo, conforme al artículo 16 de la ley de 1931". 18.

17 TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.

Porrúa. México. 1956. Pág 94 y ss.

18 Ibidem. Pág. 29

Rechaza también que pueda calificarse a las Juntas de Tribunales especiales, prohibidas en el artículo 13 Constitucional.

La confusión ha nacido por no diferenciarse el Tribunal especial constitucionalmente hablando, del Tribunal de competencia específica que es por completo legal y a cuya categoría corresponden en rigor todos los Tribunales existentes. Recuerda Trueba en ese punto” la tesis de Ignacio L. Vallarta en el sentido de que el artículo.- 13 se contrae a los Tribunales penales y nunca a los civiles porque éstos no juzgan a nadie, que es lo que prohíbe el precepto”. 19.

Para Mario de la Cueva “las Juntas de conciliación son una institución especial: Por su actividad material, ejercen funciones legislativa y jurisdiccional; están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial”. 20.

En un inciso complementario de la Cueva sostendrá que las Juntas no son Tribunales de Derecho sino de equidad en la medida en que la justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana; son un tribunal de equidad que busca la Justicia del caso concreto, más bien que la interpretación de la ley.

El pensamiento de Fix Zamudio, no obstante el tiempo transcurrido, aún no se ha llegado a una conclusión definitiva.

Las Juntas no actúan en ningún motivo o caso como organismos legislativos, sino de carácter jurisdiccional aún en la hipótesis de solución de los conflictos económicos para afirmar tal cosa se apoya en Couture y Hugo Alsina quienes aceptan la existencia de sentencias constitutivas que de acuerdo a Alsina pueden ser de estado o de derechos.

Las Juntas son tribunales de derecho y no de conciencia o de equidad, Fix Zamudio “se apoya, para sustentar tal criterio, en el pensamiento de Calamandrei,

19 Ibidem. Pág 102.

20 DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa México. 1980 pág 913 y ss.

por lo que se refiere al concepto de jurisdicción de equidad, recordando que el ilustre procesalista italiano, junto al concepto de equidad individual entendida como un modo de aplicar la norma legislativa teniendo en cuenta las especiales circunstancias del caso concreto y en este sentido debe considerarse como un expediente de técnica de interpretación para corregir las inevitables imperfecciones del texto legal". 21.

En cuanto a la condición de tribunales de conciencia las Juntas no tienen ese carácter ya que sus resoluciones no obstante la terminología empleada, no es exacto que las Juntas de Conciliación de Arbitraje puedan equipararse a los veredictos de los jurados populares, sino que constituyen verdaderas sentencias, en las cuales deben expresarse y fundarse jurídicamente las razones de la valorización de los elementos de convicción.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro sistema actual, son verdaderos tribunales de derecho, con las mismas características de los tribunales judiciales, aún cuando con ciertas modalidades en su organización, de carácter paritario; que dictan verdaderas sentencias aun cuando reciban el nombre de laudos, por razones tradicionales, y que utilizan, pese a que no lo reconozcan expresamente, el sistema de la sana crítica para la valorización de las pruebas.

Fix Zamudio afirma que coincide, "en lo esencial, con el pensamiento de Narciso Bassols en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ausencia de verdaderos órganos judiciales especializados en materia de trabajo para conocer de los conflictos de carácter jurídico, se han convertido en los Tribunales en materia de Trabajo, con todas las características de una verdadera jurisdicción especializada". 22.

Para De Buen L. Néstor. "las sucesivas reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia procesal y en especial la de lo. de mayo de 1980, han cambiado de alguna manera los supuestos que antes se tuvieron en cuenta." 23.

21 Cit por. Ibidem. Pág. 23

22 BASSOLS, Narciso. Ob. cit. Pág 29.

23 DE BUEN L. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda. Edición. Pomúa. México 1990 Pág. 149.

La evidente discrepancia entre el texto de la ley y su interpretación por la jurisprudencia de la Corte. No puede desconocerse especialmente la contradicción entre las funciones que a las Juntas atribuye la fracción XX del hoy apartado A del artículo 123 de la Carta Magna. Relativas a las facultades de las Juntas para decidir los conflictos entre el capital y el trabajo y a las que señala ahora la ley en el sentido de Tutelar al trabajador, subsanando la demanda (artículo 685).

Podemos resumir diciendo que mientras para algunos autores las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son considerados tribunales para otros si, que no son Tribunales ni de equidad ni de Justicia sino de Derecho, que tienen facultades para dirimir controversias entre el capital y el trabajo; conservando su esencia social y proteccionista hacia la clase trabajadora, dependiendo del Poder Ejecutivo que es el que lo designa.

La Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en el artículo 123, apartado A fracción XX de la Constitución general ha sido muy controvertida, tanto en la doctrina como en la Judicatura, la propia Suprema Corte de la Nación primero declaró que las Juntas sólo podían conocer de los conflictos colectivos de Trabajo y que los conflictos individuales correspondía conocerlos y resolverlos a otros Tribunales; posteriormente la Suprema Corte varió su jurisprudencia estableciendo que las Juntas son competentes para conocer de todos los conflictos de trabajo.

Los órganos jurisdiccionales del trabajo, dada su peculiar constitución, la integración y competencia, en realidad no puede afirmarse que dependan o se encuentren integrados directamente a alguna de los tres Poderes de la Unión el Ejecutivo el Legislativo o Judicial, aunque se encuentran vinculados al Poder Ejecutivo, por ser el que designa a los titulares o Presidentes.

4. Principio de iura-novit-curia-suplencia de la deficiencia de la demanda en el Derecho Laboral.

Otro aspecto esencial del papel activo del juez en el proceso contemporáneo se refiere a la aplicación del principio iura novit curia, es decir, la invocación por el juzgador de las disposiciones jurídicas aplicables aun cuando las partes no las señalan por error o por ignorancia, incluyendo la interpretación evolutiva de las mismas disposiciones normativas para adaptarse a los constantes cambios y transformaciones de carácter social.

Este principio de iura novit curia se conoce en el derecho mexicano como

suplencia de la queja y surgió primeramente en la legislación de amparo en beneficio del acusado en materia penal, pero se extendió paulatinamente a los juicios de amparo solicitados contra actos fundados en leyes declaradas inconstitucionalmente por la jurisprudencia obligatoria de la Suprema Corte de Justicia y para Tutelar al trabajador en materia laboral (1951).

En 1963 para proteger a los campesinos sujetos a la reforma agraria, que se amplió en 1976, puesto que la ley de amparo se dividió en dos libros que antes no existían, concentrando en el segundo los lineamientos tutelares de los campesinos, en la inteligencia de que la suplencia de la queja en materia social agraria comprende no sólo la corrección por parte del juzgador de los errores y deficiencias cometidas por los propios campesinos que se encuentran dentro del sistema de la reforma agraria (ejidatarios, comuneros y núcleos de población), sino que abarca, además la aportación oficiosa de los medios de convicción por parte del juez del amparo cuando las partes no las hubiesen presentado, e inclusive, como excepción al principio de congruencia, la concesión del amparo, cuando proceda, respecto de los hechos demostrados en el proceso y no aquellos señalados en la demanda presentada por los propios campesinos, cuando fuesen diversos (artículo.- 225 de la ley de Amparo).

También se extendió el principio de la suplencia de la queja en el amparo a favor de los menores e incapacitados (1974), y finalmente, en la reforma a la legislación de amparo publicada el 20 de mayo de 1986, además de conservar las reglas anteriores, se amplió la suplencia a todas las materias, cuando se advierta que ha habido en contra del peticionario del amparo o del recurrente cuando sea persona privada, una violación manifiesta de la ley que lo hubiese dejado sin defensa (artículo.- 76 bis, de la Ley de Amparo).

El principio de la suplencia de la queja en el ordenamiento mexicano se amplió en la reforma a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el primero de mayo de 1980.

Obligación del Juzgador de suplir la deficiencia de la Queja. El artículo.- 227 de la ley de Amparo señala que deberá suplirse la deficiencia de la queja y la de exposiciones, comparecencias y alegatos, en los juicios de amparo en que sean parte como quejosos o como terceros. Las entidades o individuos que menciona el artículo.- 212; así como en los recursos que los mismos interpongan con motivo de dichos juicios.

Promoción del amparo por núcleos ejidales o comunales; artículo 217, se infiere que la posibilidad de interponer la demanda de amparo en cualquier tiempo,

contemplada en ese precepto, opera en presencia de los siguientes requisitos:

Que el acto o actos reclamados tengan o puedan tener por efecto la privación total o parcial, temporal o definitiva, la propiedad, posesión o disfrute de sus derechos agrarios aun núcleo de población; y que el núcleo quejoso se encuentre sujeto al régimen ejidal o comunal.

Suplencia de la queja deficiente. La facultad de suplir las deficiencias de la demanda de amparo cuando se trate de juicios de garantías que versen sobre materia penal o laboral (en este último caso únicamente a favor del trabajador quejoso) o en el supuesto de que los actos reclamados se funden en leyes declaradas inconstitucionalmente por la jurisprudencia de la Suprema Corte, se convierte en una obligación para los juzgadores federales si el agraviado es un núcleo de población, un ejido, un comunero o un ejidatario.

Tanto la adicional al artículo.- 107, fracción II, de la Constitución como la que se agregó al artículo 2 de la Ley de Amparo que la reproduce, están concebidas en términos imperativos, al ordenar que a favor de dichos sujetos. deberá suplirse la deficiencia de la queja.

Este sentido imperativo se corrobora por el artículo.- 76, ya adicionado, de la mencionada Ley, al disponer que en las sentencias de amparo: Deberá suplirse la deficiencia de la queja en materia agraria, cuando el quejoso alegue que ha habido en contra del núcleo de población, del ejidatario o comunero una violación manifiesta de sus derechos agrarios sobre tierra y aguas.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

Señalaremos como en nuestra constitución se consagran los derechos sociales, como en el artículo 123 están contenidas las bases mínimas a favor de los trabajadores; así como la referencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje su función cuando y como fueron creadas y abordaremos nuestro tema central de nuestra tesis que es la suplencia de la deficiencia de la demanda en el derecho laboral, cuando y porque surge la suplencia por parte de la Junta así como la reforma procesal que se da en 1980 .

1. Constitución de 1917

La primera Constitución que estableció derechos sociales, a favor de obreros y campesinos fue la de 1917, elaborada por el Congreso que surgió el primero de diciembre de 1916, en la ciudad de Querétaro y que concluyó sus labores el 31 de enero de 1917, aprobándose así la constitución, en consecuencia se vio plasmada la declaración de los derechos sociales. Al respecto opina Mario de la Cueva:

“La Declaración de los Derechos Sociales, fuente del derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, surge como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en campo, en las fábricas y en el taller”²⁴.

Pues bien, la Constitución de 1917, donde se consagraron los derechos sociales, es de alguna manera la manifestación de las necesidades del hombre que entrega su energía en el campo y en las fábricas, es el documento por el cual se pretendió dignificar a la persona humana, que através de la historia ha sido explotada, consagración prevista en los artículos 27 y 123 de la Carta Magna.

24 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Decimasexta Edición. México. 1999. p.44.

En el artículo 123 Constitucional están contenidas las bases mínimas, a favor de los trabajadores, que deberán regir toda relación Laboral.

Como dice López Aparicio. "EL artículo 123 es un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva.

El propósito del Constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo."25.

Entre esas bases mínimas se encuentran: la fijación de la jornada máxima de ocho horas ;la prohibición de las labores insalubres y peligrosas y el trabajo nocturno industrial para menores de edad, el establecimiento de un día de descanso por cada seis de trabajo ; la exención de trabajos físicos que requieran esfuerzos considerables de las mujeres embarazadas, durante los tres meses anteriores al parto; los salarios mínimos; la participación en las utilidades de la empresa; el derecho de huelga, el seguro social; las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se deberán sujetar a la decisión de un consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno etc.

Podemos darnos cuenta que el artículo 123 Constitucional establece mínimos de los trabajadores protegiendo y llevando una función tuteladora hacia la clase más desprotegida frente a los patronos y señalando las condiciones de defensa y autoridades a las cuales acudir para dirimir un conflicto.

2. Referencia Constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje artículo 123 Constitucional

Ahora transcribiremos el texto original del artículo 123 Constitucional.

Artículo 123.- "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los

25 Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales. Comentada por Juan B. Climent. y jurisprudencia. Esfinge. México 1970. Pág. 26.

obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.”

Y la referencia Constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Parte del artículo 123 fracción XXI.

“Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo”.

El nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje fue adoptado por el artículo 123 de la Constitución en su fracción XX.

Durante las sesiones del Constituyente se habló de Juntas de Conciliación y Arbitraje; de Tribunales de Trabajo de Arbitradores de Consejos de Conciliación y Arbitraje de Juntas de Aveniencia etc.

La excepción del término Tribunales de Trabajo, los demás expresan una idea uniforme: la elección del nombre Junta de Conciliación y Arbitraje obedeció al pensamiento del legislador de instituir organismos conciliatorios que pudieran en cualquier momento, desempeñar la función de árbitros, o inducir a las partes para someterse al arbitraje.

El artículo 123 Constitucional al dar creación y referencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver las diferencias entre los conflictos entre el capital y los trabajadores da origen a que las Juntas como medios conciliatorios equilibren y protejan a la clase trabajadora dándose así, el inicio de la suplencia de la demanda en el derecho laboral por parte de los trabajadores, como lo abordaremos más adelante.

Actualmente el Texto del artículo 123 Constitucional señala:

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

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

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

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

La clase tutelada, la obrera, producto y víctima de la explotación, encuentra en este artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos cuando una persona presta un servicio personal técnicamente subordinado, puesto que quien lo recibe es, en general, dueño del capital.

3. Autoridades del Trabajo Ley Federal del Trabajo

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo establece que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus direcciones y Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento
- VI. Ala Inspección del Trabajo;
- VII. Alas Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para las Participación de los trabajadores en utilidades de las empresas;

- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- XI A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.”

Autoridades del Trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas Laborales y pueden ser de diversas categorías: autoridades administrativas; Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública; Autoridades de Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo; a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y a la Inspección del Trabajo. Las comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades; las Juntas son autoridades jurisdiccionales; y el Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y del Trabajo.

El servicio Público de Empleo, a cargo de las autoridades administrativas, sustituye a las antiguas bolsas de trabajo y sus funciones son de carácter social; su servicio es gratuito, y tiene por objeto acopiar informes y datos que permitan procurar ocupación a los trabajadores. Tiene a su cargo el estudio y promoción de empleos, promover supervisar la colocación de los trabajadores, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y en general realiza todas las actividades que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Inspección del Trabajo con sus inspectores del Trabajo es autoridad administrativa, federal o local, que vigila el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la ley y sus reglamentos. Así como las obligaciones que tienen los inspectores portar credencial, inspeccionar periódicamente empresas y establecimientos; también señala las prohibiciones y los requisitos para ser inspector.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es un órgano del Estado de Derecho Social consignado en la fracción VI apartado A del artículo 123 Constitucional.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son órganos jurisdiccionales encargados de dirimir, mediante proceso, los conflictos y litigios de trabajo derivados de las relaciones Laborales reguladas en el Apartado A del artículo 123

Constitucional fracción XX: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno. Y en la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejercen la función jurisdiccional Laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso para compensar la desigualdad real que existe entre éstos y sus patronos.

Junta Federal funciona en pleno o en Juntas Especiales, con su representante del gobierno, que es el Presidente de la Junta, y los representantes de los trabajadores y de los patronos, que son los miembros integrantes.

La Junta se integra constitucionalmente sólo cuando están presentes todos los miembros, o sus suplentes autorizados, como el auxiliar, en vez del Presidente: si no están presentes cuando menos dos miembros de cada una de las representaciones patronal y laboral, pueden sobrevenir nulidades de actuaciones. La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria. Para la audiencia de discusión y votación del laudo será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patronos, por lo menos.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las entidades Federativas, y les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la junta federal de Conciliación y Arbitraje, corresponde la integración de estas juntas a los gobernadores de los Estados y al Jefe del Departamento del Distrito Federal, en su caso.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV.

El personal jurídico de las Juntas en general se compone de actuarios, secretarios, auxiliares, secretarios generales y Presidentes, y sus funciones, atributos y responsabilidades se enumeran en los artículos correspondientes de la Ley Federal del Trabajo.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje son elegidos en convenciones que se organizan y funcionarán cada seis años ; así como los requisitos que debe cumplir y las obligaciones que se les asignan en la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo señala cual es la competencia en materia Laboral, y establece” La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

- I. La Industria minera de hidrocarburos
- II. La Industria petroquímica;
- III. Las Industrias metalúrgicas y siderúrgicas, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición; así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- IV. La Industria eléctrica;
- V. La Industria textil;
- VI. La Industria cinematográfica
- VII. La Industria Huleira
- VIII. La Industria azucarera
- IX. La Industria del cemento
- X. La Industria ferrocarrilera;
- XI. Empresas que sean administradas en forma recta o descentralizada por el gobierno federal;
- XII. Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que les sean conexas;
- XIII. Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales;
- XIV. Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; y
- XV. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios.”

Este artículo establece la aplicación de las normas de trabajo para las autoridades federales y específicamente para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Especiales del mismo carácter tanto por la razón de la materia como por la razón del territorio.

El artículo 604 de la ley Laboral de 1970 señala: “Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hecho íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.”

La salvedad que establece dicho precepto es verdaderamente explicable, porque como lo vamos a ver, una de las innovaciones importantes que introdujo la ley de 1970 en relación con la ley de 1931, fue el de crear un nuevo criterio para la fijación competencial que lo fue la cuantía al darle a las Juntas de Conciliación tanto locales como Federales la facultad de constituirse en Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

De conformidad con el artículo 592, las Juntas de Conciliación mencionadas no funcionarán en los lugares donde se encuentre instalada la junta federal de Conciliación y Arbitraje, así como las Juntas Especiales por extensión, en las diversas partes de la República, que se encuentran constituidas con el mismo carácter, de donde se colige que los conflictos cuyos montos no excedan del importe de tres meses de salarios, tendrán que ser conocidos también por la junta federal de Conciliación y Arbitraje o las juntas especiales de Conciliación y Arbitraje en donde obviamente no existen ni pueden existir las Juntas de Conciliación.

4. La Reforma Procesal de 1980

De acuerdo con las nuevas disposiciones legales, el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, y la junta señala una sola audiencia que consta de tres etapas, a saber: a) de conciliación; b) de demanda y excepciones, y c) de ofrecimiento y admisión de pruebas, de acuerdo con el artículo 875 de Ley de la materia.

El artículo 876 de la Ley Laboral dice: “La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

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

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo.

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

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

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación; se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.”

A la etapa conciliatoria las partes deberán de comparecer personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados, nos indica la fracción I del artículo 876.

El artículo 685 en su primera parte nos dice que: “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”.

La segunda parte de dicho precepto indica que: “Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la

demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos señalados en la presente ley.”

Es decir, ordena a la Junta subsanar la demanda en el momento de admitirla, cuando sea incompleta en cuanto no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada, conforme a los hechos expuestos por el trabajador.

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

Todavía si el trabajador no corrige su demanda y si comparece a la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, se le volverá a prevenir para que lo haga. De acuerdo con el artículo 878 fracción II. “La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola, modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsane 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.”

Pero si tampoco comparece a dicha audiencia ni corrigió su demanda, entonces, con fundamento en el artículo 879 que dice así: “La audiencia se llevará a cabo aun cuando no concurran las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, inbuídas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

Dentro de las reformas de 1980 contemplamos la suplencia de la deficiencia de la demanda; atribución otorgada a las Juntas por la Ley Federal del Trabajo como ya mencionamos anteriormente ahora necesitamos explicar el criterio jurisprudencial que establecen determinadas interpretaciones al derecho procesal laboral por parte de la autoridad jurisdiccional, encargada de precisar el contenido que debe atribuirse y el alcance que debe darse a estas y que al ser reiteradas cierto número de veces en sentido uniforme no contrario, son obligatorias para quien deba decidir casos concretos.

El artículo 192 de la Ley de Amparo dispone que la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para estas últimas la que provenga de aquél, así como para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito Tribunales Militares y Judiciales del orden común de las entidades federativas, del Distrito Federal y Tribunales administrativos y del Trabajo, sean locales o federales.

El párrafo segundo del mencionado artículo 192 declara que las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por

lo menos por catorce **Ministros**, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro en los casos de jurisprudencia de las Salas.

Finalmente, el propio artículo 192 agrega que también constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de salas y Tribunales Colegiados.

Por otra parte, el artículo 193 de la ley de amparo establece que la jurisprudencia de los tribunales colegiados de circuito es obligatoria para los Tribunales Unitarios Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, Tribunales Administrativos y del Trabajo, sean locales o federales en ambos casos.

CAPITULO IV

LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA EN EL DERECHO LABORAL

Señalaremos en el desarrollo del presente capítulo la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda que es nuestro tema a tratar y como su nombre lo dice suple las deficiencias del escrito inicial de la demanda del actor que en este caso solo será el trabajador y la Junta es la encargada de señalar las faltas o errores al actor para que las corrija; así como el señalarles los términos o las consecuencias de no hacerlo como lo señala la Ley Laboral.

En la Suplencia de la Deficiencia de la demanda hablaremos de las cuatro manifestaciones que se dan como son completar las prestaciones, irregularidades en el escrito de la demanda, subsanar la demanda en la primera audiencia y la advertencia de la caducidad y por último los tipos de amparo que proceden, cuando la junta no prevenga al actor sobre las deficiencias de su demanda.

1. La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador

La iniciativa Presidencial discutida por las Cámaras de Diputados y Senadores, con fecha 18 de diciembre de 1979 la misma se convirtió en ley, publicándose el día 4 de enero de 1980 y entró en vigor el día primero de mayo de ese año.

Es aquí donde nace, la figura de la suplencia de la deficiencia de la demanda laboral como un precepto del Derecho Procesal del Trabajo, mismo que se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta que la manifestación social se hace evidente para poder reforzar el carácter social protegiendo a la clase trabajadora, en razón misma de la desigualdad económica, jurídica y social que existe de éste frente al patrón.

El principio de la igualdad procesal, sofocaba al trabajador para sujetarse a un predominio civilista, este principio consiste en que durante el proceso a ambas partes se les debe dar un trato igual, o lo que es lo mismo, tanto el actor como el demandado tienen las mismas oportunidades de defenderse.

Algunos tratadistas han considerado que no debe tratarse igual a los desiguales, pues los patrones y los trabajadores no tienen los mismos recursos económicos y culturales, por lo que debe tratarse durante el proceso laboral desigual a los desiguales, rompiendo de alguna manera con el principio de la paridad procesal o igualdad procesal, se transforma en flexible al tomar en consideración la naturaleza social de la Constitución de 1917, propiamente del artículo 123.

En esta reforma se recogió, el anhelo popular y la necesidad inaplazable de revisar y perfeccionar los sistemas legales y administrativos de la impartición de la justicia del trabajo, con el propósito fundamental de coadyuvar en el juicio con los individuos proletarizados, por la injusta división de las clases sociales y que en desigualdad de condiciones pugnan ante los tribunales por la defensa de su dignidad, de sus derechos, de sus familias, de sus bienes y en el fondo de su libertad.

Las normas procesales de 1980 vienen a confirmar la falsedad del supuesto en el que se movía el Derecho Procesal, o sea, la falsedad de considerar como válida la igualdad formal de las partes en el proceso. Las reformas tuvieron un doble efecto: por un lado, superaron la concepción individualista del derecho del trabajador, se reafirmó su naturaleza social de clase, de modo que el proceso sea una contienda entre desiguales, conforme a su esencia social; por otro lado, dio una mayor participación a los tribunales del trabajo en el desarrollo de los juicios.

La justicia social, en el proceso del trabajo, otorga los instrumentos indispensables para garantizar a los trabajadores el acceso efectivo a la justicia. No basta que la justicia sea gratuita, tampoco es suficiente la sola agilización y reducción de la duración de los juicios. Es indispensable el auxilio legal a los trabajadores en todas las instancias de la vida jurídica, dentro y fuera del trabajo; "en el proceso el juez debe reivindicar los poderes estatales, no para imponer la voluntad del soberano omnipotente, sino en el sentido de tutelar los intereses de grupo y de clase, la igualdad real de las partes y la verdadera verdad, como fundamento de la sentencia. La imparcialidad del juez no se pierde porque adopte una postura tutelar o protectora de una de las partes, por el contrario el juez es imparcial cuando resuelve conforme a la ley y procura que las partes en contienda tengan las mismas garantías y estén en el mismo nivel; no sean los fuertes y poderosos los que se aprovechen deslealmente de las necesidades, errores o torpezas de los débiles." 26.

26ALVAREZDEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM, México, 1980. Pág. 47.

EL Dr. Mario de la Cueva opina, La experiencia y las estadísticas demostraron que existía un número mayoritario de demandas que no satisfacían los requisitos mínimos para tener la probabilidad de éxito.

Por ello se instauró en el proceso laboral el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, que anteriormente estaba reservado sólo para el juicio de amparo.

El principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda significa la obligación de la junta de atender al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones; siempre con base en los hechos planteados por el trabajador en la litis.

Es un error entender que esta suplencia implica llevar la defensa del trabajador ante los tribunales, o ejercitar sus acciones en un juicio; mayor error es pensar que la suplencia consiste en defender al trabajador aún en contra de su voluntad.

La Suplencia de la Deficiencia de la Demanda a cargo de la Junta tiene las manifestaciones siguientes:

Primera.- Completar las Prestaciones

Cuando la demanda no comprenda todas las prestaciones derivadas de la acción intentada, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, al admitirla deberá subsanar (artículo 685, segunda párrafo). “ Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto no comprenda todas las prestaciones de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en artículo 873 de esta Ley Laboral.

En este supuesto, la Junta dictará acuerdo para completar las prestaciones que en base a la ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador; en ese mismo acuerdo el tribunal citará a la primera audiencia personalmente a las partes, como lo dispone el artículo 873, segundo párrafo. “ Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de la 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 un término de tres días “.

Cuando la Junta no completa todas las prestaciones, qué sucede si no subsana? El trabajador, puede impugnar dicha omisión mediante el juicio de amparo indirecto; por tratarse de una violación procesal de imposible reparación de acuerdo con la fracción IV del artículo 114 de la ley de Amparo.

Una propuesta sería que la suplencia debería hacerla la Junta en el acuerdo inicial donde admite la demanda y no emplazar al patrón hasta que no se subsane o se supla la deficiencia de la demanda en el escrito de presentación y así, nos ahorraríamos tiempo, errores, juicios de amparo y terminaría más rápido un juicio.

Segunda.- Irregularidad en el escrito de Demanda

Otra de las manifestaciones de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador es cuando la junta advierta alguna irregularidad en el escrito de demanda, o si el trabajador ejercita acciones contradictorias artículo 873, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo en este supuesto, la Junta debe dictar el acuerdo admitiendo la demanda, “ Le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días “ (Artículo 873, párrafo segundo).

El acuerdo que dicte la Junta prevendrá al actor trabajador de que en caso de que no subsane su demanda dentro del término de tres días se correrá traslado al demandado con el mismo texto como la presentó, y en todo caso podrá hacer la corrección en la etapa de demanda y excepciones, como lo dispone la fracción II del artículo 878.”El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promoviente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanase las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que los haga en ese momento.

Y si no lo hace qué pasa? No se le puede obligar al trabajador a que lo haga, tampoco se le puede prevenir de que si no lo hace se le tendrá por no presentada su demanda. De lo único que se le puede prevenir, es de que si no lo hace, se entregará en sus términos el escrito inicial de demanda al patrón .

Que tal si el actor no comparece? Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

La suplencia que hace la Junta de la deficiencia de la demanda del trabajador, consiste en prevenir, señalar al actor de los errores contenidos en el escrito inicial de demanda; únicamente pero no es suficiente decirle que existen errores, la Junta debe señalarle en que consisten esos errores; y cuando ejercita acciones contradictorias. También se le indicará cual es el error en el ejercicio de esas acciones. Y para el caso de que no manifieste respecto de la prevención; la Junta deberá subsanar.

Cuando se trata de acciones contradictorias la Junta no puede suplir sino prevenir

Nosotros propondríamos que la Junta en vez de que prevenga al actor (trabajador) para que subsane los errores dentro de un término de tres días; la Junta ejercite en ese momento la suplencia y al dictar el acuerdo inicial señale en donde suplió.

El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en el que se haya recibido el escrito de demanda artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

El acuerdo que dicte la junta prevendrá al actor trabajador de que en caso de que no subsane su demanda dentro del término de tres días, se correrá traslado al demandado con el mismo texto que la presentó, y que en todo caso podrá hacer la corrección en la etapa de demanda y excepciones, como lo dispone la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Hasta ahí llega la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador. La Junta está imposibilitada jurídica y prácticamente para llevar más adelante la protección del trabajador en virtud de que el tribunal ignora los hechos no consignados por el actor en su escrito de demanda; por tanto, no puede inventarlos; y cuando el actor ejercita acciones contradictorias, la Junta no tiene capacidad jurídica y material para suplir la voluntad del trabajador para decidir por alguna de las acciones en cuestión.

Tampoco puede la Junta obligar al trabajador a que corrija la demanda sería atentar contra su libertad de ejercer sus acciones y derechos.

Tercera.- Subsana la Demanda en la Primera Audiencia

La Tercera oportunidad en que la Junta puede suplir la deficiencia de la demanda del trabajador es cuando el actor no cumple con los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de la demanda; la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento, es decir en la etapa de demanda y excepciones (artículo 878, fracción II).

Transcurrido el término de tres días, debe emplazarse a juicio al demandado, se haya o no subsanado la demanda; sino se hicieron las correcciones se apercibirá al actor en los términos mencionados anteriormente.

Si las correcciones, precisiones, o cambios de la demanda, surgen en la etapa de demanda y excepciones, como lo prevé el artículo 878, fracción II, en ese caso, por analogía, se aplicará la norma que regula el caso semejante de la prevención; es decir, el demandado puede contestar de inmediato las modificaciones, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una nueva fecha dentro de los cinco días siguientes (fracción VII del artículo 878).

Pero que sucede si el actor no corrige su demanda dentro de los tres días del término que se le otorgue. No se le puede obligar al trabajador a que lo haga. Tampoco se le puede prevenir de que si no lo hace se le tendrá por no presentada su demanda, de lo único que se le puede prevenir como ya se ha venido señalando, es de que si no lo hace se entregará en sus términos el escrito inicial de demanda al patrón demandado, en los términos en que se encuentra.

Y que sucede cuando el actor no corrige su demanda en la etapa de demanda y excepciones? Se queda así, se entregará en sus términos el escrito inicial de demanda al patrón demandado.

La Ley Laboral deja a su libre albedrío al actor-trabajador sin que la Junta sea responsable jurídicamente.

En este caso, proponemos que si el actor-trabajador no corrige dentro de los tres días se le cite, y la Junta le explique y lo ponga al tanto de las consecuencias que traería el no corregir su demanda y lo corrija en ese momento.

Cuarta.- Advertencia de la Caducidad

Otra forma de aplicar el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, es ante el peligro de la caducidad de la acción del trabajador.

Recordando que la caducidad es cuando se extingue un derecho en los casos que prevé la ley.

Uno de los principios que rigen al procedimiento Laboral, es el de la economía procesal contenido en el primer párrafo del artículo 685 y en el número 771: Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponde hasta dictar el laudo.

El artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo señala “ Se tendrá por desistida la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de 6 meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.”

Cuando que se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Conforme el artículo 772, cuando (para continuar el trámite del juicio) sea necesaria la promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de 3 meses, el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndolo de que no hacerla, operará la caducidad.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del trabajo, la Junta notificará el acuerdo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para los efectos correspondientes.

Si el trabajador no tiene patrocinio jurídico, el acuerdo se le hará saber también a la Procuraduría, para efecto de que, intervengan con el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, y le brinde asesoría legal.

Aún cuando en sentido estricto este punto no se relaciona directamente con la demanda, es indiscutible que en el fondo sí tiene una relación inmediata con la figura en estudio, ya que la caducidad consiste en tener al actor por desistido de la acción intentada en la demanda sino promueve en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

Por esta razón el legislador quiso llevar la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador a este momento procesal de la caducidad.

Tomando en cuenta que la promoción efectuada por el actor-trabajador interrumpe la prescripción y si la Junta apercibe al actor de que si no la realiza en un plazo de 3 meses operará la caducidad, también se le comunicará a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo esté o no a su cargo el patrocinio jurídico del trabajador.

2. La aplicación de la norma más favorable al trabajador

Las normas del derecho del trabajo participan de las características de autarquía porque imperan independientemente de la voluntad de las partes, garantizan los beneficios mínimos de los trabajadores y pueden derogarse relativamente cuando se establezcan mejores beneficios para ellos mismos, es

decir, la Constitución establece los beneficios mínimos a favor de los trabajadores y precisamente, por ser mínimos, autoriza a las normas de inferior jerarquía para que los mejoren.

Si la Constitución autoriza a las normas inferiores para que mejoren los beneficios mínimos, es fácil advertir que cuando sean aplicables a un mismo caso una norma constitucional y una norma de inferior jerarquía, debemos optar por la que más favorezca al trabajador. Sostener lo contrario, sería negar que la Constitución autoriza a las normas inferiores para que mejoren los beneficios mínimos que ella consagra y carecerían de sentido.

La Ley Federal del Trabajo reconoce el principio y lo consagra expresamente en el artículo 3º. transitorio, al disponer “ Los contratos individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas a favor de los trabajadores, superiores a los que esta ley concede, continuarán surtiendo efectos.”

O en otros términos, ante una pluralidad de normas provenientes de diversas fuentes, aplicables al mismo caso, el artículo 3º. transitorio de la Ley, consagra expresamente el procedimiento de aplicación de la norma más favorable para el trabajador.

El Derecho Laboral es un derecho social en cuanto protege y ayuda al actor en este caso el trabajador y tal protección viene consagrada desde nuestra máxima ley la Constitución, y para nosotros la aplicación de la norma más favorable al trabajador esta bien en tanto que ayuda a la clase más débil social, económica, culturalmente y jurídicamente como lo es la clase trabajadora.

3. Procedencia del Amparo Laboral en el caso que la Junta no prevenga al actor sobre las deficiencias de su demanda.

En el juicio de Amparo, la suplencia, de la queja es el antecedente de la suplencia de la demanda en el derecho laboral.

La fracción II del artículo 107 constitucional nos dice “La sentencia será siempre tal, que sólo se ocupará de individuos particulares, limitándose a

ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que lo motivare.”

En el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución.

“Cuando se reclamen actos que tengan o puedan tener como consecuencia privar de la propiedad o de la posesión y disfrute de sus tierras, aguas, pastos y montes a los ejidos o a los núcleos de población que de hecho o por derecho guarden el estado comunal, o a los ejidatarios o comuneros, deberán recabarse de oficio todas aquellas pruebas que puedan beneficiar a las entidades o individuos mencionados y acordarse las diligencias que se estimen necesarias para precisar sus derechos agrarios, así como la naturaleza y efectos de los actos reclamados.

En los juicios que se refiere el párrafo anterior no procederán, en perjuicio de los núcleos ejidales o comunales, o de los ejidatarios o comuneros, el sobreseimiento por inactividad procesal ni la caducidad de la instancia, pero una y otra sí podrán decretarse en su beneficio. Cuando se reclamen actos que afecten los derechos colectivos del núcleo. Tampoco procederán al desistimiento ni el consentimiento expreso de los propios actos, salvo que el primero sea acordado por la asamblea general o el segundo emane de ésta.

La suplencia de la queja deficiente se consignó en el artículo 163 de la Ley de 1936, al ser reformada la Ley fundamental en 1950, la amplitud del campo de aplicación de la suplencia, fue aumentada en el párrafo tercero del artículo 76, haciéndola extensiva a la parte obrera en materia del trabajo, cuando se encuentre que existiendo en contra del agraviado, una violación manifiesta de la Ley que lo ha dejado sin defensa.

Así pues, la suplencia en materia Laboral se encontraba condicionada a dos presupuestos, a saber: el primero de ellos como hasta hoy consistía en que el juicio de amparo hubiera sido promovido por parte del trabajador, quedando excluidos absolutamente los amparos en los que figuran como quejosos los patrones o empleados; en otras palabras, la suplencia de la queja sólo procedía a favor de la clase trabajadora. El otro presupuesto que se encontraba consignado en el párrafo tercero del artículo 76 de la Ley fundamental vigente hasta el día 4 de junio de 1986, consistía en que la violación de la ley hubiera dejado sin defensa al quejoso, lo cual inducía a concluir que la suplencia operaba por violaciones al procedimiento, toda vez que son propiamente éstas las únicas que pueden producir aquella consecuencia.

En la exposición de motivos de las reformas de 1950 de la Carta Magna se decía lo siguiente: "...y también podrá suplirse esta deficiencia (la deficiencia de la queja en amparos de trabajo, directos e indirectos, porque las normas constitucionales contenidas en el artículo 123, son fundamentalmente tutelares de los derechos de la clase trabajadora y esta clase muchas veces no está en posibilidad de defenderse adecuadamente, por ignorancia de rigorismos técnicos.

La jurisprudencia de los Tribunales Federales, ha consagrado la suplencia de la queja deficiente en materia de trabajo, cuando se trate de la parte obrera y asimismo, ha fijado algunos matices de interpretación que son:

- 1) El propósito claro y definitivo del legislador al consignar la suplencia en materia laboral, es hacer efectivas las garantías individuales y sociales que establece la Constitución a favor de los trabajadores, despojado de tecnicismos procesales al juicio de amparo que pudieran colocar al litigante menos preparado en situación de desventaja notoria frente a su contraparte.
- 2) Suplir la deficiencia de la queja, presupone no tan sólo el estudiar las violaciones constitucionales, no señaladas por el quejoso en sus conceptos de violación, sino también analizar si existen otras infracciones a la Constitución aún en el caso de ausencia total de los mencionados conceptos.
- 3) En esa virtud, si el trabajador al formular su demanda de amparo, omitió satisfacer determinados requisitos formales éstos deben ser suplidos, puesto que si el legislador dio facultad de suplir la deficiencia de la queja al estudiarse el fondo del asunto, por mayoría de razón, debe suplirse la omisión de requisitos formales.

Ahora, continuaremos señalando el principio de procedencia del amparo contra sentencias definitivas o laudos.

A este respecto, el inciso a) de la fracción III del artículo 107 constitucional, establece:

III. "Cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el amparo sólo procederá en los casos siguientes:

- a) Contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, respecto de las cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificadas o reformadas, ya sea que la violación se comete en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso,

trascendiendo al resultado del fallo; siempre que en materia civil haya sido impugnada la violación en el curso del procedimiento mediante el recurso ordinario establecido por la ley e invocada como agravio en la segunda instancia, si se cometió en la primera. Estos requisitos no serán exigibles en el amparo contra sentencias dictadas en controversias sobre acciones del estado civil o que afecten al orden y ala estabilidad de la familia.”

La disposición constitucional transcrita sustituyó a la correlativa del artículo 107 de la Ley Suprema: según la norma actual, se conserva la procedencia del juicio de amparo indirecto o uni-instancial para atacar los tipos de violaciones que se registren en los procedimientos judiciales dichos o del trabajo, a saber, las violaciones en in procediendo y las violaciones in judicando, es decir, las que se realizan durante la secuela procesal y las que se cometan en la misma sentencia definitiva o en el mismo laudo arbitral o en resoluciones que pongan fin al juicio.

Continuamos ahora señalando el principio de procedencia de amparo Indirecto.

A este respecto, el inciso a) de la fracción III del artículo 107, establece el amparo directo y los incisos b) y c) de la fracción III del artículo antes mencionado establecen:

III.” Cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo el amparo sólo procederá en los casos siguientes:

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

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

Como se puede observar, en ambas disposiciones constitucionales, que corresponden a la fracción IX del artículo 107 anterior a 1950, que consignan las procedencias del amparo binstancial, o sea, del que se inicia ante los Jueces del Distrito, contra actos formalmente judiciales, es decir aquellos que provengan de cualquier autoridad judicial o que realicen en ocasión o con motivo de algún procedimiento jurisdiccional en el sentido material del concepto.

Todos los actos reclamados en amparo indirecto que participen de alguno de los caracteres mencionados, son por exclusión, diversos de las sentencias definitivas o laudos a que se refiere el inciso a) de la fracción que comentamos y respecto de cuyas resoluciones procede el juicio de amparo uni-instancial de garantías, ante el Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda.

Podemos afirmar que los incisos b) y c) transcritos involucran sendas normas constitucionales fundatorias de los casos de procedencia del juicio de amparo bi-instancial previstos en el precepto 114 de la Ley de Amparo; de actos en juicio de imposible reparación, de actos realizados fuera de juicio o después de concluido y de actos en juicio o fuera de él, que afecten a terceros extraños.

Regresando a lo que nos dice el inciso c) de la procedencia del Amparo Laboral ¿Que sucede cuando la Junta no supte la deficiencia de la demanda del trabajador y de este modo sigue el procedimiento hasta llegar al laudo?

El actor no se dio cuenta de la omisión de la Junta sino hasta que percibió el laudo en su contra. Acude, por medio del amparo directo, ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o ante el Tribunal Colegiado. Ambos Tribunales resolverán que la violación que invoca no cuadra en ninguno de los supuestos contemplados en las fracciones del artículo 159 de la Ley de Amparo que transcribimos "En los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afecten las defensas del quejoso:

I. "Cuando no se le cite al juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida por la ley;

II. Cuando el quejoso haya sido mala falsamente representado en juicio de que se trate;

III. Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la ley;

IV. Cuando se declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o apoderado;

V. Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad;

VI. Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley;

VII Cuando sin culpa se reciban sin su conocimiento, las pruebas ofrecidas por las partes, con excepción de las que fueren instrumentos públicos;

VIII Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de manera que no pueda alegar sobre ellos;

IX. Cuando se le desechen los recursos a que tuviere derecho con arreglo a la ley, respecto de providencias que afecten partes substanciales de procedimiento que produzcan indefensión, de acuerdo con las demás fracciones de este mismo artículo;

X. Cuando el tribunal judicial, administrativo o del trabajo, continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia, cuando el juez, magistrado o miembro de un tribunal de trabajo impedido o recusado, continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la ley lo faculte expresamente para proceder.

XI. En los demás casos análogos o los de las fracciones que proceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, según corresponda."

Por tanto se va a desestimar esa violación procesal. Y se resolverá el amparo tomando en cuenta las violaciones de garantías que pudieran existir en el laudo. Pero la violación procesal desestimada queda irremediadamente consumada en perjuicio del trabajador.

Más bien el trabajador debió haber acudido, por tratarse de una violación procesal de imposible reparación como lo señala la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo: IV. "Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación. "Pero ese recurso debió haberlo interpuesto dentro de los 15 días siguientes, contados a partir de la notificación del primer acuerdo de la Junta en el que dio entrada a la demanda y citó a las partes a la primera audiencia.

Es decir cuando la Junta no cumple su obligación de suplir la deficiencia de la demanda en el supuesto a que se refiere el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Laboral, no existe prácticamente un recurso que puede hacerse valer. Ya hemos visto que conforme al artículo 159 de la Ley de Amparo no procede el amparo directo y es casi imposible que se interponga oportunamente el amparo indirecto, precisamente por la imprevención del actor trabajador.

El legislador de 1980 cumplió muy bien su obligación al regular la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador al establecer claramente la obligación de la Junta de suplir la deficiencia de esa demanda.

Dentro del sentido protector de la legislación del trabajo, es conveniente que expresamente la Ley disponga cuando el trabajador actúe por su propio derecho, sin el auxilio de algún abogado, de inmediato se dé vista con una copia de la demanda a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; que se notificará la primera resolución a la Procuraduría al mismo tiempo que el actor y el demandado; la procuraduría deberá comparecer a la primera audiencia a manifestar que correrá a su cargo la asesoría del trabajador en el juicio. Se trata de la aplicación del mismo sentido de la disposición consignada en la parte final del artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo que reza " Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera." Si este no se la requiere la Procuraduría tiene la obligación de asesorar al trabajador de no hacerlo dejaría en un estado de indefensión total.

4. Interposición del Juicio de Amparo Indirecto cuando la Junta no previene al Actor en la Deficiencia de su Demanda.

Como ya lo mencionamos anteriormente, el amparo Indirecto es: El acto procesal en que las partes instruyen al juez para que éste se encuentre en posibilidad de dictar sentencias; y se denomina Audiencia Constitucional porque en el amparo se discute si el acto reclamado es constitucional o inconstitucional o anticonstitucional.

La naturaleza de la acción de amparo que se ejercita es de índole constitucional.

Por mandato del artículo 147 de la Ley Constitucional la Audiencia habrá de señalarse a más tardar dentro del término de 30 días. Textualmente versa “Si el Juez de Distrito no encontrare motivo de improcedencia, o se hubiesen llenado los requisitos omitidos, admitirá la demanda y, el mismo auto, pedirá informe con justificación a las autoridades responsables y hará saber dicha demanda al tercer perjudicado, si lo hubiere; señalará día y hora para la celebración de la audiencia, a más tardar dentro del término de treinta días, y dictará las demás providencias que procedan con arreglo a la ley.”

La Audiencia Constitucional siempre será pública.

La Ley Constitucional en su artículo 154 no marca ningún caso de excepción.

Contra las resoluciones que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no procede ningún Recurso Laboral sino el Juicio Constitucional de Amparo Indirecto, ante el Juez de Distrito competente, salvo los conflictos Especiales que resuelvan cuestiones de Fondo Laboral, en cuyos casos procede el Amparo Directo.

Ya mencionamos con anterioridad que cuando la Junta no previene al actor en la deficiencia de su demanda el actor-trabajador debió haber acudido, por medio del amparo indirecto, ante el Juez de Distrito, por tratarse de una violación procesal de imposible reparación, como lo señala la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo; juicio que habrá de promoverse dentro de un término de 15 días a partir de la notificación personal del acuerdo que omite la suplencia de la Junta.

En desconocimiento del derecho y especialmente de los términos por parte del trabajador y su deficiente asesoría, hacen ineficaz este medio de defensa por lo que una propuesta sería reformar la Ley Federal del Trabajo en su artículo 530 para que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de inmediato, se encargará de la asesoría de los trabajadores que acudieran a las Juntas sin abogados, siempre que éstos solicitarán dicha asesoría.

5. Tesis jurisprudenciales

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- No son tribunales especiales porque han sido instituidos para conocer de determinado negocio, sino de todos aquellos para los cuales les dan competencia, tanto el artículo 123 constitucional, como las leyes reglamentarias del trabajo, que los Estados dicten.

Tomo XIV.-Díaz Ordaz Carlos, p. 365; La Corona, Cía. Mexicana Holandesa, S.A. p. 492. Tomo XV Blanco López, Manuel, p. 854 Tomo XVI.-García José, p. 37 Tomo XVIII.- El Aguila, Cía. Mexicana de Petróleos, S.A. del 13 de enero de 1926. (Archivada).- Tesis Jurisprudencial No. 434, Apéndice XXXVI, página 778.

CONCILIACIÓN, AUTORIDAD COMPETENTE PARA CONOCER DE ESE PROCEDIMIENTO.- “Las Bases contenidas en el artículo 123 constitucional y particularmente en su fracción XX, resultarían notoriamente contrarias si se permitiere al actor escoger la autoridad que a su juicio debiera ejercitar la función conciliatoria, como si se tratará de una competencia por razón de territorio lo que no sucede tratándose de la competencia funcional, que por ley se asigna a cierta autoridad de determinado lugar, por ser para ella más fácil y más eficaz el desarrollo de la función que expresamente se le encomienda.

De otro modo dejaría de observarse el derecho de igualdad entre las partes, y en muchos casos éstas no podrían concurrir personalmente sino por medio de su representante, casi siempre incapacitado para conciliar.

La realización de la conciliación fuera del lugar del trabajo, constituiría un serio obstáculo para conseguir el objeto que el legislador persiguió con ella, obstáculo que tratándose de lugares demasiados alejados, como sucede especialmente en las Juntas de jurisdicción federal, llegaría a privar de defensa en muchos casos a los interesados. Hasta en el arbitraje que inmediatamente y sin demorá se siguiera; no se llevaría a efecto la función conciliatoria por la autoridad capacitada, como lo sería la del lugar a la que el legislador la encomendó de manera especial y en fin, no se ejercitaría la conciliación en la forma y términos en que la ley la reglamenta, como condición necesaria y previa para que pueda continuar el arbitraje.”

Tomo LXXVI.- American Smelting and Refining Co.. p. 2582. Tomo LXXVIII.- Cía. Minera de Peñoles, S.A. Unidad Ashotla, p. 822. Tomo LXXIX.- Cía Minera de Peñoles, S.A., Unidad Aválos, p. 6186.

CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO.- Con arreglo al artículo 123 constitucional, las diferencias entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno.

Tomo II.- Cabrera, Guillermo, p. 772. Tomo III.-Cirerol, Manuel, p. 634.- Tomo IV.- Martínez Florencio O., p. 337. Tomo VII.- Castañedo. José A. ; p. 709. Tomo XII.- Pérezcano, Alfredo J., p. 918.- Tesis jurisprudencial No. 203, Apéndice XXXVI, p. 400.

SUPLENCIA. LA ATRIBUCIÓN OTORGADA A ALAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO.- "De la relación de los artículos 685, 873, último párrafo, 878 fracción II, y 879, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que la regla general de que el proceso Laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que pueden reducirse a dos hipótesis; 1) cuando dicha demanda es incompleta y 2) cuando es oscura o vaga, irregular o en ella se ejercitan acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios.

Dicha suplencia varía en cada uno de los dos supuestos, aunque siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una, sino sólo que atendándose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiéndose resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego aún sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que exprese conforme a sus libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo él esta en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen los términos de la demanda y sobre todo, sólo el puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. Cabe agregar en confirmación de lo anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del término legal y tampoco lo hacen en el período de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo tiempo, la Junta deberá, por así indicarlo la ley, tener por reproducida la demanda inicial tal como fue formulada. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral sino por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que los obligan a intervenir en cada caso, según corresponda en beneficio del trabajador.

INSTANCIA: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Epoca: 8 a : Tomo VII Abril: Tesis 3/4ª. 3/91, pág. 33. **PRECEDENTES:** Contradicción de tesis 54/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero del Sexto Circuito y Segundo del Séptimo Circuito. 8 de abril de 1991. Unanimidad de 5 votos. Ponente Juan Díaz Romero. Secretario Alberto Pérez Dávan.

Tesis de JURISPRUDENCIA 3/91 aprobada por la cuarta sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el quince de abril de mil novecientos noventa y uno. Unanimidad de 5 votos de los señores Ministros: Presidente José Martínez Delgado, Juan Díaz

Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

LA SUPLENCIA DE SU DEFICIENCIA NO FACULTA A LAS JUNTAS A EJERCITAR ACCIONES. - El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo reformada en el aspecto procesal en el año de 1980, faculta a los tribunales de trabajo a adicionar el capítulo de peticiones de la demanda en el supuesto de que la acción intentada se derive otra que no se haya reclamado por el actor, pero debe entenderse que se trata de prestaciones que sean una consecuencia jurídica y directa de alguna de las acciones ejercitada o de los hechos relatados en la demanda, ya que si no son de esa naturaleza no estará supliendo la deficiencia de la demanda, sino la voluntad del accionante, y con eso se convierte en juez y parte al ejecutar y ejercitar, motu proprio, acciones diversas a las que deriven del escrito de demanda.

INSTANCIA: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Epoca: 7ª, Volumen: 205-216, Parte: Sexta. Página:574, **PRECEDENTES:** AMPARO DIRECTO 299/85, Teresa Esquivel de Vallejo. 26 de Noviembre de 1985. Unanimidad de Votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero.

AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA. - Es cierto que la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo no señala expresamente que pueda ampliarse la demanda en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia inicial pero no lo es menos el señalar que el actor puede modificarla, tácticamente esta permitiendo la ampliación de la misma, en atención a que el vocablo modificar en sentido lato significa cambiar la naturaleza, estructura o contenido de algo, de donde se concluye que la ampliación que el actor haga en esa etapa del procedimiento resulta legal.

EJECUTORIA: Informe 1983, 3ª. parte, Segundo Tribunal en materia de Trabajo del Primer Circuito, tesis 9, p. 206.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Es improcedente conceder la suspensión contra los fallos de las Juntas, que decreten la indemnización a las familias de los obreros fallecidos por razón de un accidente de trabajo, pues la suspensión sería contraria al espíritu de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional.

Tomo XXI,. Cía. Nacional Pavimentadora, S.A. p.101.

CONFLICTOS DE TRABAJO.- El patrono que despida aun obrero, sin causa justificada, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La obligación impuesta en este caso al patrono, es un derecho alternativo a favor del trabajador, de acuerdo con lo que dispone la fracción XXII del artículo 123 constitucional. Ahora bien, lo dispuesto en la fracción XXI del mismo artículo, no concede al patrón la facultad de negarse a aceptar el laudo de la respectiva Junta de Conciliación, sino establece que su resistencia tiene como sanción, el pago de tres meses de salario al obrero, por vía de indemnización, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto; de modo que el arbitraje no es facultativo para el patrono, sino obligatorio.

Quinta Epoca: Tomo XXVII, p. 393.- FF. CC. NN. de México, S.A.-Tesis relacionadas. Apéndice 1917-1965, Quinta Parte, Cuarta Sala, pp. 191-192.

CONFLICTOS DE TRABAJO. Si el laudo de una Junta de Conciliación; condena a reinstalar en su puesto a un empleado, el derecho de éste equivale en justicia, conforme a la fracción XII del artículo 123 constitucional a una indemnización de tres meses de salario; pero como, además, el patrono está obligado a pagar la responsabilidad que le resulte del conflicto, esta responsabilidad se traduce precisamente en el pago de otros tres meses de sueldo, sin que pueda objetarse que la aplicación de la fracción XXI, tenga sólo lugar cuando se trate de obligaciones de hacer, que puedan sustituirse por la de dar la indemnización, y las dos indemnizaciones resultan legalmente acumulables; una, por no reinstalar al trabajador y, la otra, por privarlo del derecho que tenía de ser reinstalado, rompiendo el contrato de trabajo por causa del patrono; de donde deriva su obligación de indemnizar con otros tres meses de salario.

Quinta Epoca, Tomo XXVII, p. 393.- FF.CC. NN. de México, S.A.- Tesis relacionada, Apéndice 1917- 1965, Quinta Parte, Cuarta Sala, pp. 501-502.c

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia nos señala y nos explica la Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador así como cuando procede y cuando no; porque la Junta no puede ser Juez y parte a la vez y los momentos procesales en que el trabajador puede corregir su escrito de demanda, y la manera de protegerlo, pero sin caer en el ejercicio de un derecho desigual, dañando a una de las partes que en este caso sería el actor.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La reforma procesal del primero de mayo de 1980 dio fin al procedimiento formalista que erróneamente habían fijado las leyes de 1931 y de 1970, muy alejado de la mística clasista y social que el Constituyente de Querétaro le imprimió al artículo 123.

SEGUNDA. El actual derecho procesal del trabajo coloca en un plano de igualdad al poder económico del empresario y a la fuerza de la clase trabajadora: igualdad que se conquista al dar un trato igual a quienes realmente son desiguales.

TERCERA. Uno de los puntos fundamentales de la reforma de 1980, es el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, significa la obligación de la Junta de ayudar al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones, siempre con base en la acción intentada o procedente, conforme a los hechos planteados en el escrito inicial de demanda, correspondiendo al espíritu proteccionista de la ley.

CUARTA. La primera manifestación de la suplencia se presenta cuando, al momento de admitir la demanda, la Junta la subsana por no comprender todas las prestaciones derivadas de los hechos expuestos por el trabajador (artículo 685, 2º. párrafo). Si la Junta no completa las prestaciones, el trabajador puede impugnar dicha omisión mediante el juicio de amparo indirecto, por tratarse de una violación procesal de imposible reparación, de acuerdo con la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo.

QUINTA. Consideramos que la suplencia que realiza la Junta se debería llevar acabo cuando dicha Junta al analizar el escrito inicial de demanda dicte el acuerdo inicial y en ese acuerdo señale los puntos donde realizó la suplencia y no emplazar al patrón hasta en tanto no se subsane o se supla dicha deficiencia. De esta manera nos evitaríamos mucha pérdida de tiempo en perjuicio del trabajador y que se interpongan juicios de amparo engorrosos que afecten los intereses económicos de éste.

SEXTA. El desconocimiento del derecho y especialmente de los términos por parte del trabajador además de su deficiente asesoría, hacen ineficaz este

medio de defensa. Lo conveniente sería reformar el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo que quedara de la siguiente manera:

I.- Representar o asesorar inmediatamente cuando carezcan de un representante legal a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

SEPTIMA. La segunda manifestación del principio de la suplencia consiste en que la Junta, al momento de admitir la demanda, señale al trabajador los defectos, omisiones o contradicciones, contenidos en el escrito inicial de demanda para que los corrija, dándole un plazo de tres días para tal efecto (artículo 873, párrafo 2º.). Esto no quiere decir que la Junta vaya a corregir los hechos o a escoger a su arbitrio entre una de las acciones contradictorias; ni puede obligar al trabajador a que haga las correcciones con apercibimiento de desecharle su demanda. Y de no hacerlo, verá la Junta quien a su criterio realiza esas correcciones.

OCTAVA. El incumplimiento de esta segunda forma de la suplencia se puede impugnar a través del amparo directo, en razón de que no se trata de una violación procesal de imposible reparación, sino de una violación análoga a la contenida en la fracción VI del artículo 159 de la Ley de Amparo, esto es: Cuando no se concedan los términos o prórrogas a que tiene derecho con arreglo a la Ley.

La Ley es muy clara, la Junta al recibir la demanda la analizará para ver si no tiene anomalías cuando es oscura o ejerce acciones contradictorias en estos dos casos la Junta no puede suplir sino prevenir.

NOVENA. La tercera manifestación de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador se presenta cuando en la etapa de demanda y excepciones el actor no cumple con los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de la demanda; la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. (artículo 878, fracción II).

DECIMA. La prevención que debe hacer la Junta al trabajador para que corrija su demanda en la etapa de demanda y excepciones, es una prevención imperfecta, carente de sanción como ahora aparece en la Ley, toda vez que la Junta no puede ir en contra del espíritu proteccionista del trabajo, consignado en la Constitución por eso, si el trabajador no corrige su demanda no es posible hacer nada en su lugar.

DECIMA PRIMERA. La cuarta manifestación del principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador se presenta ante el peligro de la caducidad de la acción del trabajador (artículo 772). Si para reanudar el trámite del juicio es imprescindible la promoción del trabajador, y éste no la ha efectuado en un término de tres meses el Presidente de la Junta deberá mandar que se le requiera para que la presente, apercibiéndolo de que si no lo hace operará la caducidad. También se le comunicará a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo ya sea que esté o no a su cargo el patrocinio jurídico del trabajador, para los efectos correspondientes, como se dijo con anterioridad si el trabajador no tiene una asesoría legal o tiene una deficiente asesoría; la Procuraduría de la Defensa del Trabajo deberá asesorarle desde un inicio y así evitar que opere la Caducidad.

DECIMA SEGUNDA. La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador (artículo 873, párrafo 2º) suple su cobertura de protección a los dependientes económicos del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo no sólo protege al trabajador sino también a sus beneficiarios como lo señala el artículo 873 párrafo II. Al suplir la deficiencia de la demanda tanto del trabajador como de sus beneficiarios, se comprende el alcance que la ley da también a éstos, que por lo general al no existir el trabajador quedan en el desamparo, por lo cual el derecho del Trabajo en su función social protege y ayuda a los dependientes económicos del trabajador.

En la actualidad los Presidentes de la Junta no quieren hecharse auestas la responsabilidad de suplir la deficiencia de la demanda y lo único que hacen en la práctica es **prevenir** al trabajador para efecto de que subsane esas omisiones.

Y únicamente reconocen como suplencia, la de la deficiencia de la queja que procede en el juicio de Amparo.

BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ ALVAREZ, José Manuel. DERECHO OBRERO. Reus España 1933.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. s. e. México 1978.

BORREL NAVARRO, Miguel. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Sista. México 1992.

DE BUEN L, Néstor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Segunda Edición. Porrúa. México 1990.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. LUIS ALCALA, ZAMORA Y CASTILLO. TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL. Tomo II Tercera Edición. Heliasta. Argentina 1976.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO. Décima Edición. Esfinge. México. 1988.

DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Decimasexta Edición. Porrúa. México. 1999

CASTORENA J, Jesús. PROCESOS DEL DERECHO OBRERO. Imprenta Didot. México. sap.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Séptima Edición. Trillas. México. 1992.

DAVALOS MORALES, José. DERECHO DEL TRABAJO I. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1992.

DELGADO MOYA, Rubén. EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE. Porrúa. México. 1977.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL I. s. e. Porrúa. México. 1990.

FALCONE, Nicolás. DERECHO LABORAL. s. e. Tipográfica. Argentina. 1970.

FERRARI, Francisco. DERECHO DEL TRABAJO. Volumen 4. Segunda Edición. Depalma. Argentina. 1974.

C. FROMONT DE Boualle. CONCILIACION Y ARBITRAJE. s. e. Saturnino Calleja Fernández. España. 1876.

GUERRERO, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Décimosexta Edición. Porrúa. México. 1989.

MUÑOZ, Ramón Roberto. DERECHO DEL TRABAJO I. Porrúa. México. 1976.

ROSS GAMEZ, Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Segunda Edición. Cárdenas editor. México. 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.

VAZQUEZ, José Antonio II. DERECHO DEL TRABAJO Lagunas. México. 1969.

VILÁ, José Ma. MANUAL DEL TRABAJO. Segunda Edición. Urgel. España. 1950.

LEGISLACIÓN:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista. México. 2004.

Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Urbina. Octagésima quinta. Edición. Porrúa. México. 2004.

Código Petrolero. Coordinador Horacio Labastida. 1ª. Edición. Edicupes. México. 1988. Pág 169-170.

Código Petrolero. Coordinador Horacio Labastida. 1ª. Edición. Edicupes. México. 1988. Pág 169-170.

OTRAS FUENTES:

DE PINA, Rafael. DICCIONARIO DE DERECHO. Séptima Edición. Porrúa. México. 1978.

DICCIONARIO DE SINÓNIMOS. Epoca. México. 1992.

FIX ZAMUDIO, Héctor. LOS PROBLEMAS CONTEMPORANEOS DEL PODER JUDICIAL. UNAM. México. 1986.

GARCIA PELAYO, Ramón. DICCIONARIO USUAL. Septima Edición. Larousse. 1985.

GARRONE, José Alberto. DICCIONARIO JURIDICO ABÉLEDO PERROT. Artes Gráficas Candil. Argentina. 1987.

