

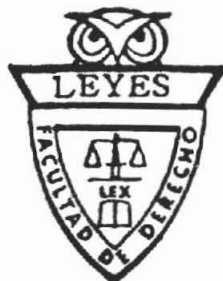


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

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

PROBLEMATICA DE LA SUPLENCIA DE LA
DEMANDA EN MATERIA LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A ,
GUILLERMO MIGUEL TORRES SANCHEZ



ASESORA: LICENCIADA MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



MEXICO, D. F.

2005

m347593



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

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

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: Guillermo Miguel
Torres Sanchez
FECHA: 31-VIII-05
FIRMA: [Firma]

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **GUILLERMO MIGUEL TORRES SANCHEZ**, con número de cuenta 95174949, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "**PROBLEMÁTICA DE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL**", bajo la dirección de la Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **LILIA GARCIA MORALES**, en el oficio con fecha 2 de junio de 2005., 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 del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 10 de junio 2005.

LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno 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 cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

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

AGRADECIMIENTOS

A Dios

Por ponerme en este camino, brindándome siempre su protección y enseñanza;

A la Universidad Nacional Autónoma de México

Mi eterna gratitud por otorgarme el privilegio de formar parte de su comunidad; con conciencia plena de que lo menos que puedo hacer por todo lo brindado es buscar siempre en el plano profesional poner su nombre en alto;

A la Facultad de Derecho

Haciendo mención especial a mis Maestros, por haber recibido de ellos los principios y enseñanzas propios de la profesión;

En especial a mi Asesora de Tesis

Licenciada Martha Rodríguez Ortiz, por su inestimable calidad y genuina intención de enseñar. Mi más sincero agradecimiento por su valiosa ayuda y apoyo, sin cuya guía este trabajo no hubiera sido posible.

DEDICATORIAS

El presente trabajo de investigación lo dedico con todo amor y agradecimiento:

A mis padres Teresa y Francisco, agradeciéndoles infinitamente su desenfrenado amor, sacrificio y dedicación, anteponiendo incluso sus intereses para brindarnos una infancia feliz y otorgarnos las bases necesarias para formarnos como individuos, siendo mi máximo ejemplo, merecedores de todo mi amor, admiración y respecto;

A mis hermanos Isabel y Francisco, por su cariño y protección en todo momento, con quienes soy uno mismo;

A Margarita Torres por su inconmensurable cariño, siendo un pilar fundamental en mi formación;

A Karlita Díaz, por ser parte importante de mi vida; y

A mis amigos, por su apoyo, incondicional cariño y por todos los momentos vividos, para ellos fraternalmente.

PROBLEMÁTICA DE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO I MARCO CONCEPTUAL

1.1. Derecho procesal del trabajo.....	3
1.2. Proceso y procedimiento.....	6
1.3. Conflicto de trabajo.....	7
1.4. La acción.....	10
1.5. Las partes en el procedimiento.....	13
1.6. La demanda.....	15
1.7. Suplencia.....	18
1.8. Autoridad.....	21
1.8.1. Resoluciones.....	25
1.9. Amparo.....	27
1.10. Interpretación.....	29

CAPÍTULO II MARCO HISTÓRICO

2.1. Constitución de 1917.....	33
2.2. Surgimiento de las autoridades jurisdiccionales en materia del trabajo	43
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	50
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	51
2.5. Interpretación del Poder Judicial de la Federación (Anterior a la reforma procesal de 1980).....	57

CAPÍTULO III
MARCO JURÍDICO DE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA DEL
TRABAJADOR

3.1. Principios de la interpretación.....	67
3.2. Marco constitucional.....	76
3.3. Marco legal.....	82
3.3.1. Reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo en 1980.....	82
3.3.2. Principios procesales del Derecho Mexicano del Trabajo.....	87
3.3.3. Ley de Amparo.....	96
3.4. Interpretación del Poder Judicial de la Federación (Posterior a la reforma procesal de 1980).....	99

CAPÍTULO IV
LA PROBLEMÁTICA DE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA EN
MATERIA LABORAL

4.1. Principio a favor del trabajador (principio de tutela procesal).....	110
4.2. Operatividad de la suplencia.....	117
4.2.1. Principio de suplencia (o de corrección).....	119
4.2.2. Principio subsanador (aclaración del trabajador)	128
4.2.3. La corrección de la demanda en la primera audiencia.....	135
4.3. Aplicación práctica de la suplencia de la demanda en el procedimiento ordinario laboral (formularios de admisión).....	148
4.4. Procedencia y efectos del juicio de garantías.....	154
4.5. Propuestas sobre la suplencia de la demanda del trabajador.....	157
CONCLUSIONES	159
BIBLIOGRAFÍA.....	167

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo el tema de la administración de justicia ha sido causa de preocupación por parte de los estudiosos del Derecho; sin embargo, este cuestionamiento se acentúa más cuando los intereses que se dirimen son laborales, en virtud de los bienes jurídicos tutelados en esta materia.

El Derecho Mexicano del Trabajo dentro de su estructura general se constituye por normas sustantivas y adjetivas. Al conjunto de instituciones y procedimientos que regulan la función jurisdiccional laboral, se le denomina Derecho Procesal del Trabajo; el cual, en la actualidad se rige por sus propios principios que le confieren cierta autonomía frente a las demás disciplinas jurídicas. Por lo anterior, es que se considera como una rama independiente dentro de la ciencia del derecho, cuyo fin es alcanzar de manera significativa la justicia social.

En la presente investigación se analiza uno de los principios de derecho procesal del trabajos más trascendentes y de

mayor repercusión en la actualidad, como lo es la suplencia de la demanda deficiente del trabajador; la cual, forma parte de un sistema tutelar en favor de la clase obrera que deriva de los principios de Derecho Social comprendidos en el artículo 123 constitucional, ampliados después en las normas sustantivas y adjetivas laborales que la reglamentan, éstas últimas adquirieron mayor aplicabilidad a partir de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo en mil novecientos ochenta. En ellas se ve la tendencia del legislador de tutelar a la clase desfavorecida, reconociendo las desigualdades existentes, advirtiendo que la clase trabajadora se encuentra en desventaja frente al patrón, sobre todo en la contienda ante los órganos jurisdiccionales; de ahí, que nuestra legislación busque siempre que las partes en conflicto se encuentren en un plano real de igualdad, rompiendo con esto los formalismos que regían el procedimiento laboral con anterioridad a la citada reforma.

Por lo expuesto, es que se considera que el presente tema de estudio es sumamente interesante y actual, dada la naturaleza del derecho del trabajo, el cual no permanece estático, evoluciona de acuerdo a las necesidades de la sociedad, y aquélla reforma procesal que entró en vigor en mil novecientos ochenta, con el objetivo de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, en la actualidad provoca incertidumbre, que muchas veces conlleva a interpretaciones desafortunadas por parte del juzgador en materia del trabajo, afectando con esto la esfera jurídica de la clase obrera que vive de su esfuerzo. Por lo que resulta necesario proponer soluciones que

se reflejen en la práctica cotidiana, siendo éste el argumento central de la presente investigación.

El presente trabajo se integra de cuatro capítulos, a saber:

En el primer capítulo se integra por los conceptos jurídicos fundamentales del procedimiento laboral, necesarios para conocer la operatividad y el entorno de aplicación de esta figura jurídica. El segundo capítulo se refiere a los antecedentes de la suplencia de la demanda del trabajador, partiendo del supuesto de que sólo a través de los juicios históricos podemos en un determinado momento entender su naturaleza, ya que el Derecho Procesal del Trabajo como instrumento de transformación es dinámico y apegado a la realidad social, histórica, política y económica, de ahí que sea necesario abordar su referencia histórica; sin embargo, no pretendemos hacer historia, mucho menos presentar juicios valorativos de la misma, tratamos de sintetizar sus aspectos más importantes respecto a su origen y evolución. En el tercer capítulo se analiza la suplencia de la demanda desde un enfoque netamente positivista, abordando las diversas normas que la regulan; en primer término, por cuestión de orden jerárquico se aborda su fundamento constitucional, para posteriormente entrar a su estudio legal, así como también la interpretación que al respecto ha realizado el Poder Judicial de la Federación. En el último capítulo, se acentúa su problemática actual en la práctica cotidiana, destacando su aplicabilidad, eficacia y límites, para así proponer soluciones que hagan factible una verdadera defensa del trabajador en el juicio, que

lo coloque de manera objetiva en un plano real de igualdad frente al patrón.

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL

El artículo 123, apartado A de nuestra Constitución Política estableció por primera vez en la historia constitucional contemporánea una serie de prerrogativas en favor de los trabajadores. Se trata de derechos mínimos que deben gozar quienes presten un servicio personal subordinado a un patrón. Las circunstancias específicas que generan las relaciones de carácter laboral han dado origen a la disciplina llamada Derecho del Trabajo; entendemos por éste, el conjunto de normas jurídicas encargadas de regular las relaciones laborales, es decir, las relaciones obrero patronales, con el objeto de lograr el equilibrio en las mismas y, así, alcanzar la justicia social que permita elevar el nivel de vida del trabajador y su familia.

Compartimos la idea del maestro Trueba Urbina al definir esta rama del Derecho como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”¹

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo derecho procesal del trabajo*, sexta edición, Porrúa, México, 1982, p. 74.

Con el devenir del tiempo el Derecho del Trabajo ha adquirido gran relevancia en nuestro entorno, debido a la importancia de lograr la armonización de los factores de la producción (capital y trabajo), protegiendo a la clase trabajadora, por considerarse un grupo vulnerable y en desventaja respecto al capital, intentando equilibrar las desigualdades entre los obreros y los patrones, consignando los derechos mínimos de los primeros frente a los segundos.

Antes de entrar al estudio del Derecho Procesal del Trabajo, resulta necesario destacar la estructura general del Derecho del Trabajo, la cual abarca las siguientes disciplinas, a saber:

- *El Derecho Individual del Trabajo* que comprende, a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales, las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo, fijando las bases generales que deben regular sus prestaciones;
- *La Previsión Social*, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo, teniendo como finalidad proteger específicamente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos;
- *El Derecho Sindical* que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga;

- *La Administración Laboral* que comprende la naturaleza, funciones y organización de las autoridades de trabajo, y;
- *El Derecho Procesal del Trabajo*, como conjunto de procedimientos que deben seguirse ante las autoridades del trabajo para lograr la creación y cumplimiento del Derecho del Trabajo.

En el presente capítulo, plasmaremos los conceptos jurídicos fundamentales, propios de la materia procesal del trabajo; lo cuales, a manera de introducción nos darán la pauta para entrar al estudio de la suplencia de la demanda del trabajador en el procedimiento ordinario laboral.

1.1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Respecto al tema en cuestión, el Jurista Devis Echandía señala que “su causa primaria, responde a una necesidad, que es la de encauzar la acción de los individuos en el deseo de proteger sus intereses contra terceros y contra el mismo grupo, bien sea en presencia de una amenaza o de un hecho perturbatorio consumado”²; entendemos por Derecho Procesal el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan en la aplicación de las normas de derecho sustantivo.

Enfocándonos a la materia procesal del trabajo, consideramos que ésta actúa como una rama independiente dentro de la ciencia jurídica

² DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Teoría general del proceso*, segunda edición, Universidad, Argentina, 1997, p. 39.

(cuestión que se analizará más adelante), la cual dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho Laboral, disciplinando la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia del trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo se encuentra estrechamente vinculado con los postulados y principios del Derecho del Trabajo, el cual, a su vez, forma parte del Derecho Social; y, por tanto, se rige por el principio de la solidaridad social y también por el contraste de los grupos sociales, de tal suerte que rompe con el esquema del derecho procesal tradicional.³

La Suprema Corte de Justicia de la Nación considera al Derecho Procesal del Trabajo como la “serie de instituciones y procedimientos creados por el Estado a fin de que patrones y trabajadores, puedan acudir a defender sus derecho, los cuales son determinados por la autoridad a través de un laudo.”⁴

El maestro Trueba Urbina lo define como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales.”⁵

En el mismo orden de ideas, el maestro Cavazos sostiene que el Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho del Trabajo en general

³ Cfr. **BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto**. *Principios básicos de derecho del trabajo*, cuarta edición, PAC, México, 2001, p. 23.

⁴ **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**. *Manual del justiciable materia laboral*, segunda edición, Programas Educativos, México, 2003, p.p. 33-34.

⁵ **TRUEBA URBINA, Alberto**. *Ob. Cit.*, p.p. 28-29.

que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula principios especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral.⁶

Resulta necesario advertir que el Derecho Procesal del Trabajo tiene dos aspectos, la parte orgánica, relativa a los órganos encargados de aplicar las disposiciones procesales; y, la parte reguladora de las normas jurídicas, o sea, la parte normativa que contiene el conjunto de reglas que rigen el proceso.⁷

Es importante destacar, que si bien es cierto, las normas adjetivas del trabajo comprenden un conjunto de instituciones y procedimientos que las relacionan con las demás ramas procesales del derecho, su distinción, surge en virtud de su naturaleza proteccionista y reivindicadora de la clase trabajadora; a palabras del maestro De la Cueva, “esta rama del derecho tienen asignada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas.”⁸

En apoyo a lo anterior, resulta pertinente citar al destacado jurista Trueba Urbina, quien al respecto señala que el Derecho Procesal del Trabajo “es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación de las mismas, además siendo el Derecho del Trabajo una rama jurídica autónoma y parte del Derecho Social, asimismo

⁶ Cfr. **CAVAZOS FLORES, Baltasar**. *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, tercera edición, Trillas, México, 2004, p. 255.

⁷ Cfr. **CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B.** *Derecho procesal del trabajo*, segunda edición, México, Esfinge, 1999, p.57.

⁸ **DE LA CUEVA, Mario**. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, séptima edición, Porrúa, México, 1993, p. 528.

tiene que ser autónoma su disciplina procesal, también social, que organiza los tribunales y procedimientos del trabajo.”⁹

De lo todo lo anterior, podemos concluir que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado en todos sus aspectos y que, por tanto, fijan el procedimiento a seguir para obtener la actuación del derecho positivo en los casos concretos, determinando a las personas que deban someterse a la jurisdicción del Estado y a los funcionarios encargados de ejercerla; dicho con otras palabras, el Derecho Procesal del Trabajo constituye el conjunto de normas reguladoras de la función jurisdiccional laboral, destacando su inclusión como rama del Derecho Social en nuestro sistema jurídico, de ahí su importante tarea, que es la de alcanzar de manera significativa la justicia social.

1.2. PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Es necesario definir y entender la naturaleza del proceso y su distinción con el procedimiento, en razón de las siguientes consideraciones:

El maestro Gómez Lara define al proceso como un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo. El referido Jurista, citando a Carnelutti, señala que “el

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. *Ob. Cit.*, p. 25-26.

proceso es un medio de solución o de composición del litigio, entendiendo por litigio un conflicto de intereses."¹⁰

La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento, entendiendo por el primero una relación o situación jurídica, principio o idea jurídica directriz; mientras que el procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso; en otras palabras, el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, mientras que el procedimiento es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso, por lo que se dice que el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido.¹¹

En apoyo a la determinación anterior, citamos nuevamente al maestro Gómez Lara, quien al respecto señala que "el proceso es pues un conjunto de procedimientos, entendidos éstos, como un conjunto de formas o maneras de actuar; por lo anterior, la palabra procedimiento en el campo de lo jurídico, no debe ni puede ser utilizada como sinónimo de proceso, ya que procedimiento se refiere a la forma de actuar."¹²

1.3. CONFLICTO DE TRABAJO

¹⁰ GÓMEZ LARA, Cipriano. *Teoría general del proceso*, novena edición, Oxford University Press, México, 1996, p. 95.

¹¹ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. *Derecho procesal del trabajo*, sexta edición, Trillas, México, 2003, p. 14.

¹² GÓMEZ LARA, Cipriano. *Teoría general del proceso*, Ob. Cit., p.p. 217-218.

Previo al estudio de los conflictos de trabajo, resulta necesario para los efectos de esta investigación, abordar la naturaleza de la relación de trabajo, ya que de sus diferencias derivan principalmente los conflictos de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, estipula lo siguiente: “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”; bastando que se surtan las siguientes hipótesis para estar ente ella:

- La obligación del trabajador de prestar un servicio predominantemente material o intelectual;

- La obligación del patrón de pagar a aquél una retribución; y,

- La relación de dirección y de dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón.

Compartimos el criterio del destacado jurista Dávalos Morales en el sentido de que el Derecho del Trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajador mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.¹³

¹³ DÁVALOS, José. *Derecho individual del trabajo*, decimotercera edición, Porrúa, México, 2003, p. 101.

Por lo que respecta al concepto de conflicto de trabajo, la doctrina nos proporciona diversas definiciones sobre el tema, dependiendo del tipo de conflicto, el número de sujetos que intervienen, el tipo de prestación reclamada, entre otras cosas; de ahí, que no nos sea posible establecer una definición única y general del tema en cuestión, ya que esto rebasaría en objetivo central de esta investigación.

Para el maestro Mario de la Cueva “los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasiones o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo.”¹⁴

Baltasar Cavazos señala que por conflicto de trabajo “se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrón al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de los sujetos participantes en los mismos”; continua argumentando el destacado jurista “las controversias, presiones o diferencias que se producen entre trabajadores y empresarios se denominan generalmente conflictos de trabajo, sean estas relaciones individuales o colectivas; pues lo que interesa para la calificación es que se produzca una situación de pugna o choque entre las partes que son sujetos del derecho de trabajo o, por lo menos, en relación a una de ellas.”¹⁵

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Ob. Cit., p. 528.

¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *40 Lecciones de derecho laboral*, novena edición, Trillas, México, 2004, p.p. 322-323.

Sin mayores pretensiones respecto al tema en cuestión, es necesario destacar que los conflictos de trabajo, independientemente de su origen cuentan con las siguientes características:

“a) Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo; b) Derivan fundamentalmente de la actividad laboral; c) Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales; d) Son eminentemente sociales y dinámicos; e) Son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente; f) A diferencia de los conflictos civiles, en los conflictos laborales los desiguales son tratados por la ley y el tribunal de manera desigual.”¹⁶

1.4. LA ACCIÓN

El inicio de todo procedimiento recae en la figura jurídica de la acción, a palabras del Jurista Piero Calamandrei la acción “surge como un derivado de la prohibición de autodefensa, es la instancia del particular dirigida al órgano del Estado para provocar el ejercicio de la jurisdicción, de lo que se concluye que no hay jurisdicción sin acción.”¹⁷

La Suprema Corte de Justicia de la Nación la define como un derecho subjetivo, ya que constituye una facultad o potestad del gobernado

¹⁶ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. *Derecho procesal del trabajo*, Ob. Cit., p. 26.

¹⁷ CALAMANDREI, Piero. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Vol. I, Ediciones Jurídicas Europa-América, Argentina, 1971, p. 231.

conferida por el derecho objetivo. También es un derecho público, ya que se ejercita ante los órganos jurisdiccionales cuya función social es la impartición y protección de la justicia.¹⁸

En apoyo a la definición anterior citamos a Tena Suck y Morales Saldaña, quienes definen a la acción como “un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso, con el fin de obtener una decisión que se traduce generalmente, en la constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas”.¹⁹ Para el multicitado Jurista Cipriano Gómez Lara, la acción es el derecho, la potestad, la facultad o la actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional; en el mismo orden de ideas, el citado autor, define la jurisdicción como una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo, no puede haber proceso sin jurisdicción, como no puede haber jurisdicción sin acción.²⁰

Para el Miguel Borrell la acción “no es otra cosa que el poder jurídico que tiene todo sujeto de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto o la declaración de un derecho. Las acciones

¹⁸ Cfr. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. *Manual del juicio de amparo*, Themis, México, 1996, p. 17.

¹⁹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. *Derecho procesal del trabajo*, Ob. Cit., p.p. 28-29.

²⁰ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. *Teoría general del proceso*, Ob. Cit., p.p. 85-87.

laborales como cualquier otra acción jurídica, en el campo del Derecho del Trabajo, constituyen el punto de partida del Derecho Procesal.”²¹

De lo anterior, podemos concluir que la acción cuenta con los siguientes elementos:

- Los sujetos de la acción. Activo (actor), al que corresponde la facultad de iniciar la reclamación. Pasivo (demandado), al cual corresponde la facultad de defenderse;
- La causa de la acción. Hecho o acto jurídico que provoca el ejercicio de la acción (*causa petendi*);
- El interés de la acción. Voluntad manifiesta del actor ante las autoridades jurisdiccionales de satisfacer su pretensión; y,
- El objeto de la acción. Petición que se formula en forma concreta en contra de la demandada (*petitium*).

Tomamos como criterio de clasificación de esta figura jurídica el propuesto por Bermúdez Cisneros, en el que indica que las acciones laborales se pueden dividir en tres grupos: “a) acciones de condena, que son la de dar, hacer y no hacer; b) acciones constitutivas, las cuales tienden a crear, modificar o ratificar una relación jurídica entre las partes sujetas al conflicto laboral, vg. La acción de despido; y, c) las acciones declarativas en las que el

²¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*, cuarta edición, Sista, México, 1994, p. 483.

juzgador hace constar la existencia de una relación jurídica de cuya certeza se duda.”²²

Dentro de las acciones más comunes en materia laboral encontramos las siguientes: reinstalación, indemnización constitucional, cumplimiento de contrato, pago de prestaciones devengadas, reconocimiento de antigüedad, reconocimiento de derechos escalafonarios, prórroga de contrato, indemnización por riesgo de trabajo, otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado, rescisión de la relación de trabajo, ejecución de laudos, acción de capacitación y adiestramiento, acciones de seguridad social, acciones colectivas, entre muchas otras.²³

1.5. LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO

Para definir esta figura jurídica partiremos del concepto de sujeto procesal, resultando ser sujetos del proceso el juez, los peritos, los testigos, otra serie de auxiliares en la función jurisdiccional y, desde luego, las propias partes.

Entendemos por partes en sentido formal aquellos sujetos del proceso que sin ver afectada concretamente y de forma particular su esfera jurídica por la resolución jurisdiccional que resuelve la controversia o conflicto, cuentan con atribuciones conferidas por ley para impulsar la actividad

²² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho procesal del trabajo*, segunda edición, Trillas, México, 1989, p. 41.

²³ Cabe destacar que a toda acción recae una excepción, la cual se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere concretamente a destruir la acción por falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta en cuanto a la procedencia de la acción.

procesal, y así obtener una resolución jurisdiccional que vendrá a afectar la esfera jurídica de las partes en sentido material, entendiendo por éstas a las personas físicas o morales que intervienen en el procedimiento y sobre las cuales gravitan las consecuencias de todos los aspectos del procedimiento, desde el inicio hasta la conclusión definitiva. El concepto de parte material va unido al interés jurídico, que significa, en el actor, ser sujeto activo, y, en el demandado, sujeto pasivo; dicho de otra manera, citando a Carnelutti, las partes materiales son las que sufren el proceso y las instrumentales (formales) son las que actúan en el mismo.

El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece claramente quienes son partes en el proceso laboral mexicano, al disponer lo siguiente “son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.”

De conformidad con el artículo 8° de la Ley de la materia se considera trabajador a la persona física que presta un trabajo personal y subordinado a otra persona física o moral, resultando indispensable que el servicio prestado sea bajo la dirección y dependencia de quien lo recibe; a su vez, dicho servicio recibirá como contraprestación una retribución fijada al efecto; por lo anterior, el trabajador siempre será una persona física, la cual ha de prestar un servicio a otra persona, física o moral, de forma personal y de manera subordinada; del mismo modo, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.²⁴

²⁴ Cfr. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. *Manual del justiciable materia laboral*, Ob. Cit., p.p. 7-8.

El concepto de patrón lo encontramos en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, entendiéndose por éste, a la persona física o moral (de derecho público o privado) que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Del citado concepto legal se desprenden los siguientes elementos: El patrón puede ser una persona física o moral; es quien recibe los servicios del trabajador, quedando obligado por esto al pago de una remuneración; también se le conoce con el nombre de empleador, patrono, patrón, empresario, etc.²⁵

En conclusión, debe de entenderse por partes en el procedimiento laboral a las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico y ejerzan acciones u opongan excepciones, de conformidad con el artículo 689 anteriormente citado; del mismo modo, las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por medio de un apoderado legalmente autorizado; también pueden intervenir las personas que puedan verse afectadas por las resoluciones que se pronuncien en un conflicto, al comprobar su interés jurídico o ser llamadas a juicio por la Junta. Cuando las partes materiales (trabajador y patrón), no se encuentran jurídicamente capacitados para defenderse por ellos mismos, necesitan de las partes formales, que son otras personas que actúan en el procedimiento sin que la resolución que se dicte les afecte en lo personal, estas personas son los apoderados o representantes legales; los cuales, para acreditar su personalidad, deben acatar los lineamientos establecidos en la Ley Laboral en su artículo 692.

1.6. LA DEMANDA

²⁵ Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho individual del trabajo*, Ob. Cit., p.p. 92-93.

La palabra demanda, proviene del latín *demandare*, y significaba “confiar”, “poner a buen seguro”, “remitir”; en la actualidad, entendemos por demanda, el acto fundamental con el que la parte actora inicia el ejercicio de la acción y plantea concretamente su pretensión ante el juzgador.²⁶

La trascendencia de esta figura jurídica la sustentamos en las siguientes consideraciones:

Cuando una persona tiene una pretensión que reclamar y no ha podido obtenerla por los medios amistosos no queda otro recurso que ejercitar la acción ante los tribunales competentes, interponiendo para ello una demanda, entendiéndose por ésta el acto que abre o inicia el proceso provocando la función jurisdiccional; es el primer momento en el que se ejerce la acción y debe entenderse como la actividad concreta del particular frente a los órganos jurisdiccionales. La trascendencia jurídico procesal se viene a manifestar cuando se lleva ese escrito de demanda y es recibido oficiosamente por el tribunal, excitando así la función jurisdiccional, mediante esa presentación se desencadenan una serie de actos procesales, todos los cuales van a constituir en su conjunto un procedimiento.²⁷

En apoyo a lo anterior, se advierte que el concepto de demanda puede tener diversas acepciones, a saber:

²⁶ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Diccionario jurídico mexicano*, D-H, quinta edición, Porrúa, México, 1996. p. 889.

²⁷ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. *Derecho procesal civil*, sexta edición, Oxford University Press, México, 1998, p. 35.

"1.- Acto procesal introductorio de instancia por virtud del cual el actor somete su pretensión al juez, con las formas requeridas por la ley, pidiendo una sentencia favorable; 2.- Documento mediante el cual el actor comunica su pretensión al juez, con las formas requeridas por la ley, pidiendo una sentencia favorable a su interés; 3.- Litigio, proceso, causa; 4.- Petición, solicitud, reclamo."²⁸

Cabe destacar que la Ley de la materia, en cuanto a los requisitos de forma, establece en su artículo 687 que en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. La propia Ley hace referencia a las demandas, al señalar sus condiciones específicas de acuerdo a cada procedimiento, llámese ordinarios, especiales o económicos de naturaleza colectiva.

En relación al tema en estudio, el artículo 872 de la Ley Laboral establece que la demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

Para efectos prácticos el escrito deberá reunir los siguientes requisitos:

²⁸ COUTURE, Eduardo. *Vocabulario jurídico*, sexta edición, Depalma, Argentina, 1997, pp. 209-210.

Tribunal ante quien se promueve la demanda; nombre y domicilio del actor para oír y recibir notificaciones; nombre y domicilio del demandado o la ubicación de la empresa, establecimiento o último lugar de trabajo, así como la actividad que desarrolla el patrón; designación de un representante (si es el caso); prestaciones que se reclamen; la narración clara y precisa de los hechos en que se funde la demanda, de forma tal que haga comprensible cuándo, cómo y dónde ocurrió el hecho que la generó; fundamentos de derecho; y, puntos petitorios. Es importante destacar que la narración clara de los hechos de la demanda facilita al juzgador el conocimiento de su objeto, y así éste en el momento procesal oportuno determinará o complementará las prestaciones del actor (cuando no las señale). La omisión, vaguedad, el error y/o la indeterminación del escrito de demanda, en ocasiones origina la pérdida del litigio.

1.7. SUPLENCIA

La suplencia se caracteriza por ser un conjunto de atribuciones conferidas al juez para corregir los errores o deficiencias en que incurran los reclamantes, que, por su debilidad económica y cultural, carecen del debido asesoramiento; esta institución pertenece al género del principio *iura novit curia*, es decir, que el juez conoce el derecho y debe aplicarlo, aun cuando las partes no lo invoquen.²⁹

El principio de suplencia de la demanda en materia del trabajo constituye una salvedad al derecho estricto, en virtud de que las autoridades jurisdiccionales en materia laboral tienen la obligación de apoyar al trabajador

²⁹ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Diccionario jurídico mexicano*, P-Z, Ob. Cit., p. 3017.

para el correcto ejercicio de sus derechos, con base en la acción intentada o procedente y conforme a los hechos planteados en el escrito de demanda, con el objeto de colocar a las partes en igualdad de condiciones en la contienda procesal.

Del lo anterior se desprenden las siguientes hipótesis, a saber:

- **Principio de suplencia**

En este primer caso la demanda es incompleta, en cuanto no contiene o no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, por lo que, con base en los hechos planteados en el escrito de demanda la Junta, en el momento de admitirla, subsanará las omisiones precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó demandar el trabajador (artículo 685, último párrafo).

- **Principio subsanador**

En esta segunda hipótesis, la Junta al admitir la demanda le señalará al trabajador los defectos u omisiones en que haya incurrido, ya sea por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias, fijándole un término de tres días para que lo subsane.

Es obligación de la Junta, auxiliar legalmente al trabajador, para así ejercite de manera correcta de su(s) acción(es); lo anterior no es una potestad irrestricta de dicha autoridad, ya que ésta no corrige hechos ni elige entre

acciones contradictorias, por lo que si el trabajador no subsana las irregularidades contenidas en su escrito de demanda, se tramitará con las deficiencias que originalmente se presentó (artículo 873, segundo párrafo).

La suplencia de la demanda del trabajador no queda reducida a las anteriores hipótesis, compartimos el criterio del maestro Dávalos en el sentido de que en la Ley Federal del Trabajo existen otras prerrogativas otorgadas a los trabajadores, como son las siguientes:

- **Corrección de la demanda en la primera audiencia**

Este principio procesal es complementario del inciso b) citado anteriormente, brinda al trabajador la oportunidad de que, en caso de no haber corregido su escrito, lo haga en la etapa de demanda y excepciones, teniendo la Junta la obligación de prevenirlo para que lo haga en ese preciso momento (artículo 878 fracción II).³⁰

- **Advertencia de caducidad**

Abordaremos este tema sólo de manera descriptiva, ya que esta prerrogativa a favor del trabajador, no constituye el tema central de la presente investigación; dicho lo anterior, la figura de la caducidad en el procedimiento ordinario laboral, opera cuando habiendo transcurrido tres meses sin que el trabajador hubiere hecho la promoción necesaria a que estuviere obligado para que continúe el procedimiento, la Junta deberá hacerlo de su conocimiento, con el objeto de que presente la promoción respectiva,

³⁰ Cfr. DÁVALOS, José. *Tópicos laborales*, tercera edición, Porrúa, México, 2000, p.p. 435-439.

haciéndole ver el peligro de que se extinga su acción; esto es, si para continuar el trámite del juicio se necesita la actuación del trabajador y este no la ha efectuado dentro de un lapso de tres meses la Junta deberá ordenar que se le requiera para que promueva, apercibiéndolo de que de no hacerlo en los tres meses siguientes operara la caducidad (artículo 772). En sentido estricto, este punto no va vinculado con la demanda del trabajador, pero en el fondo sí tiene relación, ya que la caducidad equivale a tener al actor por desistido de las acciones intentadas en la demanda.³¹

1.8. AUTORIDAD

La función jurisdiccional es la actividad por medio de la cual el Estado procura la realización de los intereses protegidos y del derecho, siendo éste el único capacitado para ejercer dicha función. La solución de los conflictos surgidos en las relaciones laborales requieren un criterio propio por tratarse de asuntos de interés social general y por la desigualdad económica, cultural y de medios de defensa entre las partes, organizándose la Justicia Laboral, la cual es garantizada por las autoridades en materia del trabajo; entendiéndose por éstas a los sujetos de derecho público bajo cuya esfera de competencia se encuentra el despacho de los asuntos relativos al trabajo; esto es, aquéllas que de conformidad con la Ley tienen la facultada de aplicar, vigilar y procurar el cumplimiento de las normas laborales dentro de su respectivo ámbito de competencia.³²

³¹ Cfr. *Idem*.

³² BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. *Ob. Cit.*, p. 167.

Las autoridades jurisdiccionales en materia del trabajo llámense Juntas de Conciliación (accidentales o permanente) ó Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran de manera tripartita, esto es, con representantes de los trabajadores, los patrones y del gobierno, dividiendo su competencia en materia federal o bien local, las cuales se describen a continuación:

- **Juntas Federales de Conciliación**

Actúan como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y como Junta de Conciliación y Arbitraje en asuntos de menor cuantía cuyo importe no exceda de tres meses de salario. Realmente estas Juntas favorecen a los trabajadores para que presenten sus quejas y demandas en lugares de trabajo donde no haya Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

En principio estas Juntas deben funcionar permanentemente, con la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 592); sin embargo, si la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo no amerita el funcionamiento de una Junta permanente funcionará una Junta accidental cuya integración se llevará a cabo cada vez que se necesario (artículo 595). Sus funciones se encuentran señaladas en los artículos 591 y 600 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales se pueden clasificar en funciones de conciliación, de instrucción, de arbitraje, de denuncia social y, las demás facultades y obligaciones que les señalen las leyes.

- **Juntas Locales de Conciliación**

Los gobernadores de los Estados quedan facultados para instalar dichas Juntas en los municipios o zonas económicas que lo requieran (artículo 601). Sin embargo, no podrán hacerlo en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 602). A estas Juntas les son aplicables las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación (artículo 603). Al respecto, el maestro Baltasar Cavazos, señala que a partir de la creación de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje en enero de mil novecientos setenta y siete, las Juntas de Conciliación (Federales y Locales) resultan obsoletas y casi inútiles.³³

- **Juntas de Conciliación y Arbitraje**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje encuentran su fundamento jurídico en la fracción XX del artículo 123 constitucional, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos en materia del trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas; también actúan como instancias conciliatorias potestativas para los sujetos de la relación laboral.

Es importante destacar que en materia del trabajo corresponde al Congreso de la Unión legislar sobre ella; sin embargo, su aplicación es concurrente, como se verá a continuación.

³³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, Ob. Cit., p. 246.

- **Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje**

Es un tribunal con plena jurisdicción que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, y su competencia está determinada en lo concerniente a las ramas industriales listadas en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional y por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. Su funcionamiento puede ser en pleno o en juntas especiales.

- **Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**

En cuanto a su integración y funcionamiento se aplican las mismas disposiciones señaladas para el caso de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles conocer y resolver los conflictos de trabajo que no sean competencia de las citadas Juntas Federales; dicho de otra manera, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocen, por exclusión, de todos los conflictos de trabajo que no sean competencia Federal.

En apoyo a lo anterior, y a manera de conclusión respecto al tema en cuestión, resulta necesario advertir que las citadas autoridades jurisdiccionales, en esencia, tienen la obligación de asegurar el derecho de las partes para que la administración de justicia laboral sea impartida por jueces que garanticen una justicia accesible, pronta, completa, imparcial y previsible, basada en la letra o la interpretación jurídica de la ley y, a falta de ésta, en los principios generales del derecho, sin que se privilegie cualquier otro interés; actuando siempre con independencia, imparcialidad, objetividad y

profesionalismo. Al respecto el maestro Trueba Urbina señala que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene el deber de suplir las deficiencias de las quejas o reclamaciones que formulen los trabajadores en sus demandas y fijar de manera clara la acción procedente o corrigiendo errores o deficiencias, toda vez que es su deber social, porque no son tribunales judiciales sino órganos de la jurisdicción social.³⁴

Lo anterior, en virtud de que estas autoridades tienen la obligación de ejercer su jurisdicción social otorgada por nuestra Constitución Federal, esto es, protegiendo y tutelando a la clase trabajadora; su función no sólo se limita a cuestiones de legalidad, sino que va más allá, tienen la tarea de equilibrar las desigualdades existentes en el proceso, aplicando e interpretando las normas jurídicas adjetivas y sustantivas atendiendo a su naturaleza tuteladora y reivindicadora.

1.8.1. RESOLUCIONES

Las resoluciones laborales son todas aquellas declaraciones formales del juzgador, tendientes a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia (artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo).

Ángel Ascencio Romero las define como “toda manifestación de voluntad emanada por las autoridades laborales y que tienen relevancia en el proceso. Las resoluciones laborales se caracterizan por ser actos de jurisdicción por medio de los cuales la Junta ordena o prohíbe algo. Son actos

³⁴ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. *Ob. Cit.* p. 420.

de autoridad que deben estar debidamente fundados y motivados, mediante ellos se tramita el proceso y se pone fin al litigio.”³⁵

Tomando en cuenta su naturaleza jurídica, las resoluciones de las Juntas se clasifican en acuerdos (determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio), autos incidentales o resoluciones interlocutorias (resuelven dentro o fuera de juicio un incidente) y laudos (deciden el fondo del conflicto).

Resulta necesario enfatizar respecto de los laudos en materia del trabajo, ya que de su exacta emisión depende que se respeten los derechos de los trabajadores. Por laudo debe entenderse la resolución de equidad pronunciada por los representantes de las Juntas al decidir sobre el fondo de un conflicto de trabajo y poner así fin a una controversia entre trabajadores y patrones, con apego a las disposiciones jurídicas aplicables.³⁶

En relación con lo anterior, el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo establece que el laudo contendrá: I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta; V. Extracto de los alegatos; VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y VII. Los puntos resolutivos.

³⁵ ASCENCIO ROMERO, Ángel. *Manual de derecho procesal del trabajo*, Trillas, México, 2004, p. 87.

³⁶ Cfr. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. *Manual del justiciable materia laboral*, Ob. Cit. p. 62.

Además de los requisitos de forma a que hace alusión el citado precepto, los laudos deben contener los siguientes requisitos de fondo: a) deben resolver sobre el fondo del conflicto; b) deben ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada; c) deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el procedimiento; y, d) deben cumplir con el requisito de exhaustividad.

1.9. AMPARO

Consideramos pertinente incluir este tema dentro del marco conceptual de la presente investigación, en virtud de que el juicio de garantía es el único medio para restituir al trabajador en sus garantías violadas, en caso de que la Junta no cumpla con el imperativo de suplir la deficiencia de su escrito de demanda (cuestión que abordaremos a fondo en el capítulo IV). Por sus alcances y efectos, una de las instituciones jurídicas de mayor trascendencia en el derecho mexicano es, sin duda, el juicio de amparo, también denominado juicio de garantías o juicio constitucional; su marco normativo se encuentra plasmado en los artículos 103 y 107 constitucionales y en su propia ley reglamentaria (Ley de Amparo).

El juicio de amparo es un procedimiento extraordinario de naturaleza jurisdiccional, establecido en defensa del imperio de la Constitución, cuya finalidad es hacer respetar los imperativos fundamentales y las garantías individuales en beneficio del gobernado.³⁷

³⁷ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. *El Juicio de amparo en materia laboral*. Oxford, México, 2002, p. 51.

El reconocido constitucionalista Ignacio Burgoa, señala que “el amparo es un medio jurídico que preserva las garantías constitucionales del gobernado contra todo acto de autoridad que las viole; que garantiza a favor del particular el sistema competencial existente entre las autoridades federales y la de los Estados y que, por último, protege toda la constitución, así como toda la legislación secundaria, con vista a la garantía de legalidad consignada en los artículos 14 y 16 de la Ley Fundamental, y en función del interés jurídico particular del gobernado. En esas condiciones, al amparo es un medio jurídico de tutela directa de la Constitución y de tutela indirecta de la ley secundaria, preservando, bajo este último aspecto y de manera extraordinaria y definitiva, todo el derecho positivo.”³⁸

Carlos Arellano García define el amparo mexicano como “la institución jurídica por la que una persona física o moral, denominada quejosa, ejercita el derecho de acción ante un órgano jurisdiccional federal o local, para reclamar de un órgano del Estado, federal, local o municipal, denominado autoridad responsable, un acto o ley que el citado quejoso estima, vulnera las garantías individuales o el régimen de distribución competencial entre la Federación y los Estados, para que se le restituya o mantenga en el goce de sus presuntos derechos, después de agotar los medios de impugnación ordinarios.”³⁹

Alfonso Noriega Cantú define el Juicio de Amparo “como un sistema de defensa de la Constitución y de las garantías individuales, de tipo jurisdiccional, por vía de acción, tramitado en forma de juicio ante el Poder

³⁸ **BURGOA ORIHUELA, Ignacio.** *El juicio de amparo*, trigésima sexta edición, Porrúa, México, 1999, p. 169.

³⁹ **ARELLANO GARCÍA, Carlos.** *El juicio de amparo*, quinta edición, Porrúa, México, 1999, p. 333.

Judicial de la Federal, y que tiene por materia las leyes o actos de la autoridad que violan las garantías individuales o que impliquen una invasión de la soberanía de la Federación de los Estados y viceversa, y que tiene como efecto la nulidad del acto reclamado y la reposición del quejoso en el goce de la garantía violada, con efectos retroactivos, al momento de la violación."⁴⁰

De lo anterior, se desprende que el juicio de garantías: es un juicio constitucional; es autónomo, con características propias y reglas específicas; es extraordinario, independientemente del proceso originario; se promueve a instancia de parte agraviada o interesada; procede contra leyes o actos de autoridad; corresponde su conocimiento al Poder Judicial de la Federación; su objeto es restituir las garantías individuales afectadas; se considera de estricta aplicación, con excepción de algunas figuras procesales del amparo social.

Podemos concluir, que el Juicio de Amparo es el medio protector por excelencia de las garantías individuales establecidas en la Constitución Federal, cuyas funciones se pueden resumir en las siguientes: Tutelar la libertad personal; combatir leyes inconstitucionales; ser un medio de impugnación de sentencias judiciales; reclamar actos y resoluciones de la administración; proteger los derechos sociales.

1.10. INTERPRETACIÓN

De manera general, interpretar se conceptualiza como la actividad por la cual se determina el sentido de ciertos acontecimientos, signos o expresiones significativas, objetivamente plasmados. Aplicando lo anterior al

⁴⁰ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. *El Juicio de amparo en materia laboral*, Ob. Cit. p. 63.

campo jurídico, podemos decir que la interpretación jurídica es la actividad por la cual se determina el sentido y alcance de las expresiones del derecho; la interpretación permite extraer del texto legal la norma jurídica que tiene incorporada.

Entre los métodos de interpretación considerados como tradicionales se encuentran los siguientes: “el de la *exégesis*, que se dirige a buscar el pensamiento original de los autores de la ley; el *gramatical*, que determina el sentido de la ley con base en el significado de los términos empleados en su redacción; el *histórico*, que se ocupa de reconstruir los acontecimientos que determinan la creación de las disposiciones legislativas; el *teológico*, el cual identifica el sentido de las disposiciones legislativas con el fin al que obedeció la creación de la norma, es decir, aquello que tomó en cuenta para establecerla; el *sociológico*, que determina el sentido de las disposiciones legislativas con base en el análisis de la realidad social, tal y como éstas la regulan, sin que sea determinante el fin de la norma o la intención de sus autores.”⁴¹

Todas las reglas de interpretación tiene cabida en el ámbito laboral; sin embargo, por ser esta disciplina un derecho de excepción su aplicación requiere siempre de una adecuada regulación; en relación con lo anterior, citaremos el *concepto amplio* de interpretación jurídica, elaborado por Ricardo Guastini, en donde afirma que la interpretación se emplea para referirse a cualquier atribución de significado a una formulación normativa, independientemente de dudas o controversias. Según este método, cualquier

⁴¹ CARMONA TINOCO, Jorge Ulises. *La interpretación judicial constitucional*, Dirección de Publicación de la CNDH, México, 1996, p. 23.

texto, en cualquier situación, requiere interpretación, como presupuesto necesario de aplicación.⁴²

Enfocado el anterior concepto al Derecho del Trabajo (tanto en su parte sustantiva como adjetiva), resulta de gran importancia la interpretación de las normas del trabajo, partiendo siempre de su naturaleza proteccionista, inspirada en los principios de derecho social otorgados al trabajador por mandato constitucional.

Respecto al tópico en cuestión Dionisio J. Kaye citando a Savigny, señala que “el Derecho Laboral vive en la conciencia popular y, por lo mismo, la misión del intérprete ha de consistir en juzgarlo acorde con su naturaleza, esto es, como estatuto que traduce la aspiración de una clase social para obtener, inmediatamente, un mejoramiento en sus condiciones de vida.”⁴³

Para lograr un adecuado análisis de nuestro tema de tesis, en este capítulo se plasmaron conceptos fundamentales relacionados con el Derecho Procesal del Trabajo, en particular con la suplencia de la demanda deficiente del trabajador, lo cuales no podíamos dejar de abordar, ya que sólo así, podremos cumplir cabalmente con el objetivo central de la presente investigación; los conceptos aquí planteados como ideas jurídicas fundamentales nos permiten conocer la operatividad de la suplencia de la demanda deficiente del trabajador y el entorno en donde se desarrolla. Lo anterior, encontrará mayor sustento al abordar los capítulos subsecuentes

⁴² Cfr. **GUASTINI, Ricardo**. *Estudios sobre la interpretación jurídica*, cuarta edición, trs. Mariana Gascón y Miguel Carbonell, Porrúa, México, 2002, p. 5.

⁴³ **KAYE J., Dionisio**. *Relaciones individuales y colectivas del trabajador*, tercera edición, Themis, México, 2002, p.p. 32-33.

(antecedentes y marco legislativo), y con base en todo lo anterior, en el capítulo IV, defenderemos la constitucionalidad y la legalidad de esta importante figura jurídica, para después evidenciar sus deficiencias en la práctica cotidiana, proponiendo una reforma integral, destacando su exacta operatividad, así como también sus límites y restricciones.

CAPITULO SEGUNDO

MARCO HISTÓRICO

Sólo a través de los juicios históricos podemos en un determinado momento entender la naturaleza de algunas instituciones que han modificado los sistemas preponderantes en diferentes épocas; el Derecho Procesal del Trabajo como instrumento de transformación deber ser dinámico y apegado a la realidad social, histórica, política y económica de toda nación, de ahí que sea necesario hacer a su referencia histórica, ya que ésta va totalmente ligada al desarrollo de la humanidad y, el devenir de la misma; sin embargo, relatar la historia no es cosa fácil, toda vez que existen muchas versiones de la misma, realizadas de acuerdo a los juicios adoptados por diferentes autores. En el presente capítulo, abordaremos al marco histórico del Derecho Procesal del Trabajo, específicamente el de la suplencia de la demanda del trabajador; no pretendemos hacer historia, mucho menos presentar juicios valorativos de la misma, tratamos de sintetizar sus aspectos más importantes respecto a su origen y evolución.

2.1 CONSTITUCIÓN DE 1917

La Revolución Mexicana surgió como reclamo a las injusticias sociales y económicas que sufrían los obreros y campesinos principalmente, dicho movimiento trajo consigo la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos de 1917, siendo ésta, la primera constitución político-social del mundo.

Las garantías sociales que de ella emanaron sustentan principalmente el Derecho del Trabajo, el Derecho Agrario y la Seguridad Social, garantizando desde su entrada en vigor derechos legítimos para el sector obrero y campesino; dicho de otra manera, la Constitución Federal de 1917 consagró derechos fundamentales para las clases marginadas y así permitirles llevar una vida digna, borrando las desigualdades sociales.

El artículo 123 constitucional es la fuente primordial del Derecho Mexicano del Trabajo, tiene su génesis en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo, como también en la constante lucha por su liberación económica para transformar a la sociedad capitalista, y así, dignificar al trabajador como persona, en defensa y para la superación de la clase proletariada, buscando la apertura a las posibilidades de una vida decorosa en un sistema en el que desaparezca la explotación del hombre que vive de su esfuerzo; teniendo como finalidad elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y contribuir el establecimiento de un orden social justo.⁴⁴

En el citado precepto constitucional se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a mil novecientos diecisiete habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.⁴⁵

⁴⁴ Cfr. **DÁVALOS, José**. *Derecho individual del trabajo*, Ob. Cit., p.25.

⁴⁵ Cfr. **CAVAZOS FLORES, Baltasar**. *40 Lecciones de derecho laboral*, Ob. Cit., p. 71.

La declaración de los derechos sociales formulada en el texto original del referido artículo 123 constitucional, comprendía a los obreros, jornaleros, empleados particulares y públicos, domésticos, artesanos y a todos los trabajadores en general, tanto en el campo de la producción económica como en cualquier actividad, privada o pública; otorgándoles nuevos derechos sociales para combatir la explotación y reivindicarlos por medio de la asociación obrera y la huelga, obedeciendo los designios de la vida social que animó a la gran masa proletaria; es precisamente la razón histórica preponderante por medio de la que surge obligatoriamente el Derecho del Trabajo, para hacer efectivos los derechos que le son legítimos a la clase obrera, al mismo tiempo que le son irrenunciables; no obstante lo anterior, algunos los juristas conservadores de la época consideraban que este tipo de cuestiones no debían figurar en una Constitución, aduciendo razones de técnica jurídica. al respecto el maestro Trueba Urbina señala que “el Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de la Constitución de 1917, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado y para su aplicación en el proceso, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletariados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es así como surgieron a la vida, no sólo para México, sino para todo el mundo.”⁴⁶

De manera específica, respecto a la creación del Derecho Procesal del Trabajo, el citado Jurista señala que “las normas procesales del artículo 123 son originales, pues no tienen antecedente en preceptos del derecho

⁴⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. *Ob. Cit.*, p. 427.

procesal civil, ni en ningún otro derecho procesal, según se desprende de cuanto se dijo en el congreso y de la nitidez de su mismo texto; puede decirse que el verdadero derecho procesal del trabajo nació en México y para el mundo con el mencionado artículo 123, que esparció su luz en todos los continentes."⁴⁷

En el mismo orden de ideas, resulta importante destacar que el Derecho Procesal del Trabajo en la actualidad es considerado como una rama autónoma; lo anterior se originó debido a la insuficiencia de las instituciones y figuras jurídicas contempladas por el derecho procesal común, en virtud de las particularidades que posee esta rama procesal; si bien es cierto, tomó algunas características de las instituciones jurídicas del derecho común, lo hizo en algunas ocasiones adaptándolas a sus propias necesidades y en algunas otras contraponiéndose a éstas (de ahí la aceptabilidad de la suplencia de la demanda deficiente del trabajador), con el fin de satisfacer las necesidades de la clase laborante, por lo que resultó necesario el surgimiento del Derecho Procesal del Trabajo como una rama autónoma, que buscara en todo momento el fin la justicia social otorgada a los trabajadores por mandato constitucional.

En conclusión se puede decir que fue en mil novecientos diecisiete cuando el Constituyente Queretano consagró en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos derechos sociales en materia laboral, específicamente en su artículo 123, dando origen a las normas sustantivas y adjetivas del Derecho Mexicano del Trabajo.

⁴⁷ *Ibidem*, p.20.

- **La suplencia de la queja deficiente en el juicio de amparo (como antecedente inmediato de la suplencia de la demanda del trabajador en el procedimiento ordinario laboral)**

Respecto a tema en cuestión, resulta necesario destacar que la figura de la suplencia de la demanda del trabajador en el procedimiento ordinario laboral, tuvo su antecedente inmediato en la suplencia de la queja deficiente en materia de amparo;⁴⁸ el referido principio se introdujo en el texto original de la fracción II del artículo 107 de la Constitución Federal de 1917, con el propósito de corregir los excesos derivados del diverso principio de “*estricto derecho*”, en donde el juez de amparo debía sujetarse estrictamente a los términos de la demanda sin poder ampliarla ni suplir nada en ella, particularmente tratándose de la impugnación de las sentencia dictadas en materia civil, cuestión que posteriormente se estableció de manera expresa en el artículo 79 de la Ley de Amparo de 1936, bajo la influencia de los lineamientos consagrados en el Código Federal de Procedimientos Civiles de 1908.

Fue hasta la promulgación de la Constitución Federal de 1917, en donde se otorgó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dejando a un lado el principio de estricto derecho, la facultad de aplicar la suplencia de la queja en los juicios penales, pero sólo en las siguientes hipótesis: a) cuando

⁴⁸ La suplencia de la queja en el juicio de amparo, tuvo su origen en la suplencia del error, figura inspirada principalmente por el ilustre jurista Ignacio L. Vallarta, quien destacaba la importancia “*de suplir la ignorancia, el error de la parte, favoreciendo su intención, para conceder por la garantía violada, aunque de ella no se haya hablado en la demanda, aunque la parte no la haya invocado ... inspirándose en la equidad.*” Ideales que quedaron plasmadas en la Ley de Amparo de 14 de diciembre de 1882, la cual, en su artículo 42 establecía “*La Suprema Corte y los Juzgados de Distrito, en su sentencia pueden suplir el error o la ignorancia de la parte agraviada, otorgando el amparo por la garantía cuya violación aparezca comprobada en autos aunque no se haya mencionado en la demanda.*”

se encontrara que hubo en contra del quejoso una violación manifiesta de la ley que lo dejara sin defensa; y b) cuando se le haya juzgado a la luz de una ley que no era exactamente aplicable al caso y que sólo por torpeza no se haya combatido debidamente la violación. La anterior disposición fue reproducida en el segundo párrafo del texto original del artículo 79 de la Ley de Amparo de 1936, el cual decía textualmente *“La Suprema Corte de Justicia y los jueces de Distrito, en sus sentencias, podrán suplir el error en que haya incurrido la parte agraviada al citar la garantía cuya violación reclama, otorgando el amparo por lo que realmente aparezca violada; pero sin cambiar los hechos o conceptos expuestos en la demanda.”* siendo considerada dicha suplencia como una excepción al principio de estricto derecho.

Fue hasta las reformas constitucionales (publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 19 de febrero de 1950), donde se adicionó la citada suplencia en la fracción II del artículo 107 de la Constitución Federal; destacando en su exposición de motivos, por lo que respecta a la suplencia de la queja, lo siguiente:

“...hemos considerado pertinente ampliar el alcance de esas normas, a fin de que se supla la deficiencia de la queja, cualquiera que sea el amparo de que se trate, cuando el acto reclamado se funde en leyes decretadas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ello es así, porque si ya el Alto Tribunal declaró que una ley es inconstitucional, sería impropio que por una mala técnica en la formación de la demanda

de amparo, afecte al agraviado el cumplimiento de una ley que ha sido expedida con violación a la Constitución...”⁴⁹

“...Y en materia penal, restringida hasta ahora la deficiencia de la queja a los amparos directos, se ha extendido a los indirectos, acogiendo a la jurisprudencia establecida por la Suprema Corte de Justicia. **Y también podrá suplirse esta deficiencia en amparos de trabajo, directos e indirectos, porque las normas constitucionales contenidas en el artículo 123, son fundamentalmente tutelares de los derechos de la clase trabajadora, y esta clase muchas veces no está en la posibilidad de defenderse adecuadamente, por ignorancia de rigorismos técnicos...**”⁵⁰

La anterior reforma constitucional, trajo consigo una nueva modificación al artículo 76 de la Ley de Amparo, ampliándose así la suplencia de la queja, que como se ha dicho, sólo se aplicaba por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en beneficio del acusado en materia penal; la citada reforma se orientó en dos direcciones, en primer lugar se otorgó dicha atribución a los Jueces de Distrito y a los Tribunales Colegiados de Circuito (estos últimos creados con motivo de la misma reforma), y en segundo término, para extender esa tutela en beneficio de la parte trabajadora en el juicio de amparo laboral, cuando hubiese una violación que lo haya dejado sin defensa, y también para proteger al quejoso que impugne un acto que se apoye en una ley declarada inconstitucional por la jurisprudencia obligatoria de

⁴⁹ ALLIER CAMPUZANO, Jaime. *Naturaleza y alcance de la suplencia de la deficiencia de la queja en el amparo laboral*. Porrúa, México, 2003, p. 16.

⁵⁰ *Idem*.

nuestro Máximo Tribunal; incorporando con esto, la tutela jurídica para aquellos quejosos que por su escasa cultura, o su bajo nivel económico, o por sus condiciones personales, no pudieran contar con la asesoría profesional que requiere en muchas ocasiones la técnica del juicio de amparo, con la finalidad de compensar la desigualdad existente entre parte quejosa y la autoridad responsable.

Al respecto el reconocido jurista Ignacio Burgoa señala que la suplencia de la queja deficiente en amparos laborales y en beneficio del trabajador quejoso, se inspira en un espíritu proteccionista del obrero, quien, por circunstancias económicas fáciles de suponer, no se encuentra en situación de expensar los honorarios de un abogado especializado en la materia de amparo para que con habilidad y competencia le redacte su demanda de garantías. Así en la exposición de motivos del Decreto Congressional que reformó en diciembre de mil novecientos cincuenta el artículo 107 de la Constitución Federal y del que introdujo las reformas respectivas a la Ley de Amparo se invoca las normas tutelares de la clase trabajadora contenidas en el artículo 123 del Código Fundamental para justificar que, en concordancia con el espíritu de las animas, la aplicación de la facultad de la suplencia en el caso de que tratamos, debería imponerse con base en un criterio de congruencia lógica. Al efecto, se arguyó que dicha clase **“no está en posibilidad de defenderse adecuadamente por ignorancia de rigorismos técnicos”**, que sólo pueden satisfacerse, diríamos por la preparación y habitualidad profesional de un letrado, cuyos servicios difícilmente pueden retribuirse con equidad por el trabajador.⁵¹

⁵¹ Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. *Ob. Cit.*, p. 304.

Un desarrollo considerable en esta figura jurídica se llevó a cabo mediante una nueva reforma al artículo 107, fracción II de la Constitución Federal el 2 de noviembre de 1962; y posteriormente en la Ley de Amparo de 5 de febrero de 1963, introduciendo la figura de la suplencia de la queja deficiente como una protección obligatoria en beneficio de los campesinos sujetos al régimen de la reforma agraria.

El 20 de marzo de 1974, se reformó nuevamente nuestro Máximo Ordenamiento respecto a su artículo 107, extendiendo la suplencia de la queja a los juicios de amparo contra actos que afectaran los derechos de menores; por lo anterior, la Ley de Amparo fue reformada el 29 de octubre de 1974, ampliando la suplencia de la queja, también con carácter obligatorio, en relación con los juicios de amparo promovidos por menores e incapaces, quedando de la siguiente manera:

“Artículo 76.- “...podrá suplirse la deficiencia de la queja en los juicios de amparo en que los menores de edad o los incapaces figuren como quejosos.”⁵²

Todo este desarrollo culminó con la reforma a la Ley de Amparo promulgada el 26 de abril y publicada el 20 de mayo de 1986, dando origen al actual artículo 76 bis, que a la letra señala:

“Artículo 76 bis.- Las autoridades que conozcan del juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la

⁵² ALLIER CAMPUZANO, Jaime. *Naturaleza y alcance de la suplencia de la deficiencia de la queja en el amparo laboral*, Porrúa, México, 2003.

demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta ley establece, conforme a los siguiente: I.- En cualquier materia, cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia; II.- En materia penal, la suplencia operará aun ante la ausencia de conceptos de violación o de agravios del reo; III.- en materia agraria, conforme a los dispuesto por el artículo 227 de esta ley; **IV. En materia laboral, la suplencia sólo se aplicará a favor del trabajador**; V.- En favor de los menores de edad o incapaces; VI.- en otras materias, cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una violación manifiesta de la ley que lo haya dejado sin defensa.”

En relación con la reforma anterior, resulta trascendente citar al reconocido constitucionalista Góngora Pimentel, quien al respecto señala que el artículo 76 bis no hizo otra cosa que reflejar la situación que ya se venía viviendo respecto a la suplencia de la queja, la creación de este precepto, es de lo más relevante, porque establece la suplencia de la queja en todas las materias, atendiendo a situaciones particulares, ordenando suplir la deficiencia en los agravios formulados con motivo de cualquier recurso de los contemplados en la Ley de Amparo, dicha obligatoriedad abarca, no sólo los conceptos de violación de las demandas, sino también la deficiencia de los agravios, al examinarse los recurso.⁵³

De lo expuesto con anterioridad, se desprende que el antecedente inmediato de la suplencia de la demanda del trabajador en el procedimiento

⁵³ Cfr. GÓNGORA PIMENTEL, Genaro. *Introducción al estudio del juicio de amparo*, segunda edición, Porrúa, México, 1989, p.p. 364-368.

ordinario laboral, es la figura de la suplencia de la queja deficiente en el juicio de amparo; esta figura obedeció a dos causas en particular: la desigualdad procesal de las partes y la necesidad de proteger ciertos bienes básicos; la desigualdad procesal deriva primordialmente por mandato expreso del artículo 123 de la Constitución Federal, que regula las relaciones laborales como un derecho de clases; por otra parte, la protección a bienes básicos se sustenta en el hecho de que la subsistencia del trabajador y su familia, con todo lo que lleva implícito, depende de su salario y prestaciones inherentes, lo cual evidencia la gran importancia que para el trabajador tienen los litigios derivados de la relación laboral; lo anterior sustenta la trascendencia de estas figuras jurídicas, que con el devenir del tiempo han buscado la igualdad real entre las partes, rompiendo con formulismos en el litigio (propios de otras ramas del derecho), con la tendencia a realizar una justicia objetiva que pueda equilibrar las desigualdades existentes en el orden económico entre el trabajo y el capital.

2.2. SURGIMIENTO DE LAS AUTORIDADES JURISDICCIONALES EN MATERIA DEL TRABAJO

Resulta de gran importancia destacar el origen de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que sólo así podremos entender su actual funcionamiento como tribunales encargados de ejercer su jurisdicción social, protegiendo y tutelando a la clase trabajadora.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como actualmente las conocemos, fueron fuertemente influenciadas respecto a su formación y organización por las leyes revolucionarias, resultando necesario mencionar las siguientes:

- La Ley del Trabajo promulgada en el Estado de Veracruz el 19 de octubre de 1914, contempló las Juntas de Administración Civil, las cuales se encargaban de oír las quejas de patronos y los obreros, de dirimir las diferencias que entre ellos se suscitaran, oyendo en principio a los representantes de los gremios y sociedades y en caso de ser necesario, al correspondiente inspector de gobierno.⁵⁴

Al respecto Francisco Ross señala que estas Juntas, sustituían a las autoridades municipales de aquélla época, por lo que realmente también se trataba de un organismo nuevo en materia política al que desde luego se le confería la facultad laboral.⁵⁵

- El decreto 59 de Salvador Alvarado (Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán de 17 de mayo de 1915), creó el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje, en éstos cada sector proponía un miembro accidental y el Poder Ejecutivo del Estado designaba un árbitro con el carácter de permanente para ejercer las funciones de tercero en discordia; en la exposición de motivos del citado ordenamiento se estableció lo siguiente:

“...es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo... es indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca una acercamiento racional y

⁵⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. *Ob. Cit.*, p.p. 28-29.

⁵⁵ Cfr. ROSS GÁMEZ, Francisco. *Derecho procesal del trabajo*, segunda edición, Cárdenas, México, 1986, p. 88.

puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy...”⁵⁶

- Posteriormente, se promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán (Decreto 392 del General Salvador Alvarado, Gobernador y Comandante Militar del Estado, de fecha 11 de diciembre de 1915, derogando el Decreto 59 antes citado). Este ordenamiento adoptó las experiencias favorables del Decreto 59 en cuanto a sus normas procesales y orgánicas respecto al Consejo de Conciliación y al Comité de Arbitraje; así mismo en dicho ordenamiento se crearon los Tribunales Industriales (Tribunales de Arbitraje), con el objetivo de impartir justicia inmediata y oportuna *“sin la lentitud desesperante de los juicios ordinarios.”*

En el artículo 25 del citado ordenamiento se establecía la jurisdicción especial del trabajo en los siguientes términos:

“...para resolver las dificultades entre los trabajadores y los patrones, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje con la organización y funcionamiento que expresa esta ley, estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos...”⁵⁷

⁵⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho procesal del trabajo*, quinta edición, Porrúa. México, 1997, p.114.

⁵⁷ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. *Ob. Cit.*, p.p. 222.

En este ordenamiento, por primera vez en nuestra legislación laboral se separaron las funciones de conciliación y arbitraje, al contemplar por un lado las llamadas Juntas de Conciliación y, por el otro al Tribunal de Arbitraje, aplicando ambos órganos en su integridad la citada Ley del Trabajo, con facultad de imperio para imponer sus decisiones; dicho Tribunal se encontraba integrado por un representante de la clase trabajadora, uno de la clase patronal y un juez presidente que era elegido por las Juntas de Conciliación, mismas Juntas eran organismos de integración tripartita que ejercían, como ya se señaló, con funciones de avenimiento en las circunscripciones territoriales en que se dividía el Estado de Yucatán.⁵⁸

- La Ley de Trabajo del Estado de Jalisco (Decreto número 96 del Gobernador Interino del Estado, Manuel Aguirre Berlanga, de 28 de diciembre de 1915), incluyó en sus preceptos la creación de las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales, constituidas por igual número de propietarios y de obreros, constituyéndose como órganos dotados de jurisdicción, sobre la base de un procedimiento sumario desahogado en una sola audiencia, sus decisiones eran irrecurribles y debían dictarse por los miembros de la Junta *"siempre con arreglo a los preceptos de esa ley y a su conciencia y buena fe."*⁵⁹

La Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos de 1917, trajo consigo el artículo 123, que es la base toral de nuestra legislación laboral; desde sus inicios contempló a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en sus

⁵⁸ Cfr. ROSS GÁMEZ, Francisco. *Ob. Cit.*, p.88-89.

⁵⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho procesal del trabajo*, *Ob. Cit.*, p.p. 115-116.

fracciones XX y XXI; fueron reglamentadas mediante Decreto del Presidente Venustiano Carranza de fecha tres de diciembre de mil novecientos diecisiete, destacando el hecho de que estas Juntas ya se constituían de manera tripartita; en principio su jurisdicción era local ya que en aquella época los Estados eran libres y soberanos para legislar en materia del trabajo, sin embargo el surgimiento de conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados, y que por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales, en virtud de que algunos conflictos afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.⁶⁰

Ante tal situación, la entonces Secretaría de Industria giró la circular de fecha veintiocho de abril de mil novecientos veintiséis, en la que previno a los gobernadores de los Estados que los conflictos ferroviarios serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la citada Secretaría; posteriormente se emitió otra circular de fecha cinco de marzo del año siguiente, la cual establecía principalmente que debido a que el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que surgidos entre los trabajadores y las empresas de esta materia serían resueltos por la Secretaría de Industria; el dieciocho del mes y año citados con anterioridad, se giró otra circular estableciendo que la industria textil había celebrado un contrato ley a nivel nacional, y por lo tanto, todas las cuestiones derivadas de éste serían resueltas por el Departamento de Trabajo de la misma Secretaría.⁶¹

⁶⁰ Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. *Ob. Cit.*, p. 57.

⁶¹ Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho individual del trabajo, Ob. Cit.*, p. 98.

La situación creada por éstas circulares condujo al Poder Ejecutivo por conductos de su titular Plutarco Elías Calles a expedir un Decreto, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el veintitrés de septiembre de mil novecientos veintisiete, creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, encomendándosele la resolución de todos los conflictos en materia federal; resulta importante referirnos a algunos artículos de citado Decreto, los cuales se transcriben a continuación:

“Artículo 1°. Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en esta ciudad y las regiones de conciliación que sean necesarias para normar sus funcionamientos.”

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

El artículo 4° señalaba su integración tripartita, diciendo:

“En obediencia a lo ordenado en 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 patrones y uno que nombrará la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo.”

Posteriormente se expidió un reglamento que organizó el funcionamiento de las referidas Juntas Federales; quedando dichos Órganos Jurisdiccionales como tribunales con plena jurisdicción en materia federal para

conocer y resolver todos los conflictos individuales y colectivos de carácter laboral, suscitados entre patrones y trabajadores.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1931 (legislación que se analizará en el siguiente punto), se unificaron las disposiciones laborales de la Federación en un solo código, estableciéndose tanto para el orden federal como para el local la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Fue hasta mil novecientos cuarenta y dos cuando se estableció a nivel constitucional la competencia federal y local del Código Laboral, lo anterior con base en las ramas industriales y giros comerciales, con la incorporación de la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, que desde entonces ha sido modificado y adicionado, en la misma medida que ha crecido la participación del Estado en la vida económica de este país.⁶²

En efecto, de conformidad con lo señalado en párrafos anteriores, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son producto original y típico del Constituyente de mil novecientos diecisiete, otorgándoles una naturaleza compleja distinta a otros órganos jurisdiccionales que conlleva varios principios a saber: no forman parte del Poder Judicial Federal ni estatal; son organismos autónomos frente al Poder Ejecutivo (en sus diversos niveles); son producto de la lucha de clases en contra de los tribunales de orden común, teniendo a su cargo la administración de la justicia obrera.

De lo anterior, se puede señalar que dichas Juntas desde sus inicios fueron consideradas como tribunales sociales con el fin de ejercer de manera plena la jurisdicción laboral tutelando a los trabajadores en el proceso y

⁶² Cfr. ESCOBAR DORADO, Angélica. "Aspectos generales de la jurisdicción laboral". *Indicador Jurídico*, vol. 1, N° 3, México, 1997, p.p. 151-153.

equilibrando la desigualdad real que existe entre éstos y los patrones; por lo que de acuerdo al espíritu de nuestra Constitución, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos de jurisdicción social.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Después de la creación de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, surgió la necesidad de redactar una Ley Federal del Trabajo, ya que en aquél entonces existía una diversidad de leyes en materia laboral, las cuales daban un tratamiento distinto a los trabajadores, situación que implicaba la desigualdad de derechos y beneficios, a esto se le sumó el hecho de que algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, originando diversos conflictos competenciales, esto es en virtud de que ninguna autoridad podía intervenir plenamente debido a que sus resoluciones sólo tenía efectos vinculatorios para las partes en su respectiva jurisdicción.

Fue en el año de mil novecientos veintinueve cuando el Presidente Emilio Portes Gil envió al Congreso de la Unión un proyecto de *Código Federal del Trabajo*, al respecto, el destacado jurista Dávalos Morales sostiene que dicha iniciativa fue duramente atacada por el movimiento obrero encontrando fuerte oposición al contener el principio de sindicalización única; además, dicho proyecto asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de la huelga, posteriormente la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo propuso la creación de la Ley Federal del Trabajo, como un ordenamiento unitario expedido por el Congreso de la Unión, lo que antes había sido facultad de las entidades federativas, esta propuesta de ley plasmó en parte el espíritu del artículo 123 constitucional, y su legítima conquista, así como también los

derechos logrados por los trabajadores; fue así, después de un número importante de modificaciones, que se aprobó y promulgó, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el día veintiocho de agosto de mil novecientos treinta y uno, siendo Presidente Constitucional Pascual Ortiz Rubio, federalizándose en un ordenamiento la diversidad de leyes estatales en materia del trabajo; no obstante lo anterior, dicho ordenamiento contempló fuertes influencias en los principios de derecho común de la época, siendo carácter enteramente dispositivo, aceptando abiertamente el principio de igualdad de partes bajo una perspectiva eminentemente individualista, dejando a un lado los principios de derecho social consagrados en la Constitución Federal, desprotegiendo de este modo a la clase trabajadora, dificultándole hacer efectivos los derechos sustantivamente consagrados.

Pese a lo anterior, las normas procesales del trabajo incluidas en ese ordenamiento tuvieron ciertas peculiaridades, dentro de las que destacan: el predominio de la oralidad que imponía a las partes la carga procesal de comparecer ante la Junta a las diversas audiencias, lo que propiciaba la inmediatez, la apreciación de la prueba bajo el sistema libre, derivado de la disposición que estatuyó que los laudos se dictarían a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a las reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos en conciencia.

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En el año de mil novecientos sesenta y siete, siendo Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz, se integró una comisión con el objeto de hacer un proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que habían muchos preceptos considerados obsoletos, así como también

cuestiones que no se contemplaban en ella; si bien es cierto, la Ley de 1931 había sido una aplicación de la idea de justicia social a las condiciones de esa época, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generaliza las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes.

El proyecto final se envió a la Cámara de Diputados, la iniciativa no sufrió ninguna modificación y fue aprobada dando origen a la Ley Federal del Trabajo de 1970, publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril del mismo año y entró en vigor el día primero del siguiente mes; lo anterior, fue producto del esfuerzo de un grupo de estudiosos del Derecho del Trabajo, preocupados de las condiciones laborales del trabajador en esa etapa histórica.

Resulta importante destacar, que esta Ley buscó cumplir cabalmente con los principios de justicia social en las relaciones de trabajo, forjados por el constituyente de mil novecientos diecisiete, lo anterior encuentra sustento en la exposición de motivos del citado ordenamiento, de fecha doce de diciembre de mil novecientos sesenta y ocho, dentro de la cual resulta necesario destacar lo siguiente:

"Estructura General del Proyecto. --- El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola ley que, al igual que su antecesora, abarcara todas las partes de que se compone el

derecho del trabajo. ... **Principios y Conceptos Generales.** Las finalidades de la legislación del trabajo... se resumen en las siguientes: la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho de trabajo, se habla de la justicia social, que es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123. Con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana del trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. ... El Proyecto consagra como norma general de interpretación la realización de las finalidades del derecho del trabajo,... que son la justicia social, la idea de la igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios un nivel decoroso de vida.... además, un principio universalmente reconocido: en caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador... Las condiciones del país son distintas a las que regían en el año de 1931 en que se expidió la ley, por lo que es indispensable poner la legislación en armonía con el desarrollo y progreso actuales de la nación. Por otra parte, una legislación del trabajo tiene que esforzarse por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá al progreso del país, toda vez que los mejores niveles de vida permiten la adquisición de un mayor número de productos. Los principios que rigen esta materia son los siguientes: las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las reconocidas por la ley. En segundo lugar, las

condiciones de trabajo para cada trabajador deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios que se presten. En tercer lugar, deben ser iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias, cualquiera que sea el motivo con que se las pretenda justificar. Por último, los trabajadores podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador, cuando sea excesiva la jornada de trabajo o cuando concurren circunstancias económicas que la justifique; de la misma manera, el patrón queda autorizado para solicitar la reducción de las prestaciones concedidas a los trabajadores, cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen, sin que en ningún caso las nuevas condiciones de trabajo puedan ser inferiores a las consignadas en la ley."

Respecto al Derecho Procesal de Trabajo, la Ley de 1970, introdujo importantes reformas procesales, integró todas las reformas procesales en un solo título (XIV); no obstante lo anterior, siguió respetando los propios del proceso dispositivo de derecho común. Sin embargo, destacamos la intención del legislados de dar mayor celeridad al procedimiento mediante la concentración de las audiencias de conciliación y de demanda y excepciones; se impuso a las partes la carga procesal de aportar todos los elementos de prueba que estuvieren a su alcance para alcanzar la verdad, con lo que parcialmente se excluyó la regla de que quien afirma debe de probar; se crearon procedimientos especiales para determinados conflictos de trabajo, con mayor celeridad que el procedimiento ordinario; se establecieron normas reguladoras de la fase probatoria del proceso, dejándose de aplicar supletoriamente códigos adjetivos de derecho común, dando mayor autonomía

al proceso laboral. De lo anterior destacan los artículos 685 y siguientes que contenían las normas procesales generales, que si bien es cierto no contemplaron la figura de la suplencia de la demanda del trabajador, existieron grandes avances, de lo cuales destacan los siguientes:

- El artículo 685 reafirmó el principio referente a que en los procesos de trabajo no se exige formalidad alguna para las comparencias, escritos, promociones o alegaciones. Como una consecuencia de esto, en el artículo siguiente se estableció que los trabajadores podían interponer sus demandas en contra del patrón o de la persona propietaria de la empresa, aunque no expresen su nombre, denominación o razón social.
- El artículo 719 autorizó a las partes para otorgar poder a otro individuo para acreditar la personalidad ante las Juntas, a fin de evitar los gastos que supone el poder notarial.
- Los artículos 726 y 727 regularon el “desistimiento tácito de la acción”, dando cumplimiento a los criterios jurisprudenciales de la época, estableciendo en ese ordenamiento legal que el desistimiento de la acción ya no podría decretarse por el transcurso de tres meses sin promoción, sino que será necesaria la inactividad de las partes durante seis meses.

Dentro de los lineamientos que anteceden, la Ley Laboral de 1970 otorgó a las partes más amplias garantías para su defensa, suprimió los

trámites y diligencias inútiles, evitando los formalismos procesales con el fin de acelerar el proceso.

En el mismo orden de ideas, resulta necesario señalar que las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970 (actualmente en vigor) no reflejaron cabalmente por lo que hace al procedimiento laboral los principios de derecho social en materia procesal, inspirados por el Constituyente en el artículo 123 constitucional, ya que el proceso laboral estaba plagado de defensas e incidentes que lo convertían en lento y costoso para la clase trabajadora, obteniendo con esto mayores beneficios para los patrones; dejando a un lado los principios de justicia social asignados a favor del trabajador.

Como ejemplo de lo anterior, se transcribe el criterio jurisprudencial emitido por la entonces Cuarta Sala de nuestro Máximo Tribunal (quinta época), en el cual se hace notorio, el formalismo con el que se vela el procedimiento laboral aquél tiempo.

“LAUDOS, CONGRUENCIA DE LOS. Así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden suplir pruebas que no les han sido aportadas, tampoco pueden tener en cuenta excepciones que no les sean propuestas, toda vez que los laudos de las Juntas, según el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio, por lo que si un trabajador no alega prescripción de la reconvención que se

oponga a su demanda, la Junta de ninguna manera podrá suplir esa defensa y tenerla en cuenta de oficio.”⁶³

Pese a lo anterior, resulta importante citar a Mario de la Cueva quien advierte que las leyes de 1931 y 1970 reconocieron la facultad de las Juntas para solicitar “*la prueba para mejor proveer*”, como un primer principio de garantía de igualdad real de las partes en el juicio. Esta facultad permitió la intervención de la Junta en el juicio para salvaguardar la verdad real, descartando la verdad formal y las fricciones como razón de sus laudos, no obstante lo anterior, fue hasta la reforma procesales de 1980, donde se definió al Derecho Procesal del Trabajo como un derecho social de clases, tuvieron que agregar un segundo principio decisivo (suplencia de la deficiencia de la demanda) para la conformación y eficacia del sistema laboral.⁶⁴

2.5. INTERPRETACIÓN DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN (ANTES DE LA REFORMA PROCESAL DE 1980)

Como lo señalamos en los puntos anteriores, la Ley Federal del Trabajo de 1931 olvidó en gran medida los principios de derecho social plasmados por el Constituyente Queretano, introduciendo una técnica procesal que se consideró clásica y tradicionalista, influenciada por el principio de igualdad de partes del proceso civil, dando las mismas prerrogativas y derechos sin distinción para el patrón y al trabajador, con las consecuencias que esto implicó para la clase desfavorecida; fue entonces cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación por medio de criterios jurisprudenciales formaría

⁶³ Semanario Judicial de la Federación. Tomo XLVII. Quinta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Página 2125.

⁶⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo II, Ob. Cit., p.p. 689-690.

conciencia de la necesidad de reformar el Código Laboral, introduciendo la práctica de la supletoriedad, dejando de considerar lo estrictamente estipulado por las partes, este Tribunal de Alzada, buscó la verdad a través de nuevas probanzas si esto fuera necesario, los jueces y magistrados consideraron que no era posible con una probanza pobre resolver un conflicto, de ahí que dejaran a un lado la interpretación estricta de la ley y se inclinaron en los postulados de derecho social consagrados en nuestro Máximo Ordenamiento.

A continuación se transcriben algunos criterios respecto a esta figura, que fueron la base toral para las reformas procesales de mil novecientos ochenta:

"AMPARO EN MATERIA DE TRABAJO, NATURALEZA DEL. El amparo es un juicio de estricto derecho, puesto que la sentencia sólo debe ocuparse del acto reclamado y tal como se expresa por el quejoso y resolver sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad del mismo; y únicamente en los juicios penales y en los de trabajo cuando el quejoso sea el trabajador, se ha concedido al juzgador la facultad de suplir la deficiencia de la queja, por disposición constitucional expresa. En consecuencia, deben tenerse como actos reclamados precisamente los que haya señalado el quejoso como tales y no los que puedan deducirse de los razonamientos contenidos en los conceptos de violación que haya expresado.

Amparo de trabajo en revisión 3995/47. Gómez Jorge. 7 de julio de 1954. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente."

“SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA DE TRABAJO, CUANDO NO OPERA. La suplencia de la queja, en los términos de los artículos 107 constitucional, fracción II, y 76 de la Ley de Amparo en vigor, sólo tiene lugar cuando el promovente del juicio de garantías es la parte obrera. Por tanto, es obvio que cuando no se satisfacen dichos supuestos y es el patrón el demandante de garantías, el juicio debe conceptuarse como de estricto derecho y la resolución relativa sujetarse a los términos en que esté concebida la demanda, sin que sea permitido suplir ni ampliar nada de ellos.

Amparo directo en materia de trabajo 3662/53. Compañía Minera Roncesvalles, S.A. 29 de marzo de 1954. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Luis Díaz Infante. Relator: Alfonso Guzmán Neyra.”

“SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN EL AMPARO EN MATERIA DE TRABAJO (PRESCRIPCIÓN INEXISTENTE). El artículo 107 constitucional, en su fracción II autoriza a la Suprema Corte a suplir la deficiencia de la queja cuando el agraviado haya sido la parte obrera y se encuentre que ha habido en su contra una violación manifiesta de la ley que lo ha dejado sin defensa. En uso de esa facultad, dicho Alto Tribunal puede estimar que si no se demostró que el trabajador tuvo conocimiento del error en que incurrió al celebrar un convenio, en una fecha anterior a los treinta días que precedieron a la presentación de su demanda, su acción no está prescrita, y al resolver lo contrario la autoridad responsable, violó las garantías individuales de los artículos 14 y 16 constitucionales en perjuicio de dicho trabajador quejoso.

Amparo directo en materia de Trabajo 5220/53. Domínguez Pacheco Francisco. 7 de septiembre de 1955. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.”

“SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN EL AMPARO EN MATERIA DE TRABAJO. Si el trabajador no puntualiza que la violación consiste en la generalidad e imprecisión con que el laudo estudia su acción y las pruebas rendidas al efecto, esta Suprema Corte, en apoyo de las facultades que el artículo 76 de la Ley de Amparo le concede, debe suplir la deficiencia enunciada.

Amparo directo en materia de trabajo 4622/53. Morales Cano Pedro y coags. 20 de enero de 1955. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Luis Díaz Infante. La publicación no menciona el nombre del ponente.”

“SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN EL AMPARO EN MATERIA DE TRABAJO. Si de las diversas pruebas ofrecidas por las partes, la autoridad responsable no hace una valoración de sus alcances demostrativos y su conclusión absolutoria la hizo sin tomar en cuenta los elementos de convicción allegados al juicio por el trabajador quejoso, es aplicable la facultad que a esta Suprema Corte conceden tanto la Constitución General de la República en su artículo 107, como la Ley de Amparo en vigor, en su artículo 76, para suplir la deficiencia de la queja.

Amparo directo en materia de trabajo 6542/48. Guzmán J. Cruz. 17 de septiembre de 1953. Unanimidad de cuatro votos. Ausente:

Agapito Pozo. La publicación no menciona el nombre del ponente. Quinta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo CXVII. Página 970.”

Pese a lo anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no estaban expresamente autorizadas para suplir las deficiencias procesales planteadas por el trabajador en su escrito de demanda, ya que esta cuestión sólo podía ser subsanada por los tribunales de amparo, de acuerdo a los siguientes criterios:

“TRABAJO, ACCIONES SIMULTÁNEAS ANTE LAS JUNTAS. El derecho que a los trabajadores confiere la fracción XXII del artículo 123 constitucional, cuando son despedidos injustificadamente, a elegir entre reclamar el cumplimiento del contrato o el pago de la indemnización de tres meses de salarios, no los dispensa del deber de precisar después de haber escogido libremente, cuál de ambos derechos ejercitan, ya que si no lo hacen, colocan a la Junta en la imposibilidad de resolver el conflicto, por no poder sustituirse al trabajador en la elección que éste debió hacer. Sin embargo, de conformidad con los artículos 107, fracción II, de la Constitución General de la República y 76 de la Ley de Amparo, reformado por decreto de treinta de diciembre de mil novecientos cincuenta, que se publicó en el Diario Oficial de diecinueve de febrero de mil novecientos cincuenta y uno, la Suprema Corte podrá suplir la deficiencia de la queja en los juicios de amparo en materia de trabajo, si el agraviado es la parte obrera, cuando se encuentra que ha habido en su contra una violación manifiesta de la ley que lo ha dejado sin defensa.

Amparo directo en materia de trabajo 6757/49. López Morales Leoncio. 17 de enero de 1952. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. (Quinta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo CXI. Página 425)."

"REINSTALACION E INDEMNIZACION, ACCIONES DE, EJERCITADAS SIMULTANEAMENTE. Es cierto que las acciones de reinstalación y pago de indemnización son constitucionales y provienen de una misma causa, el despido del trabajador, y que el resultado es el pago de la pena pecuniaria; pero si al trabajador corresponde hacer la elección entre una de las dos acciones y no lo hace, la Junta no puede resolver el caso porque no se encuentra en sus facultades suplir la voluntad del trabajador.

Amparo directo 1797/54. Roberto Herrera Ponce. 27 de junio de 1955. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra. (Quinta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: CXXVI. Página: 916)."

"SUPLENCIA DE LA QUEJA. No procede suplir la queja presentada por la parte obrera, de acuerdo con el artículo 76, de la Ley de Amparo, si el trabajador no precisó en su demanda inicial, ni en la audiencia de ley, si demandaba su reinstalación y pago de salarios caídos, por su despido injustificado, o la indemnización constitucional correspondiente; porque, esa grave omisión, no puede ser subsanada por el Grupo responsable, en virtud de lo previsto en

el artículo 551 de la ley laboral, que veda ocuparse de cuestiones no planteadas en la litis.

Tomo CXI, página 2791. Índice Alfabético. Amparo directo 3500/51. Gómez Pablo y coagraviados. 24 de enero de 1952. Unanimidad de cinco votos. Relator: Armando Z. Ostos. Tomo CXI, página 47. Amparo directo en materia de trabajo 4082/50. Millán Morales Guillermo. 4 de enero de 1952. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Armando Z. Ostos. Excusa: Arturo Martínez Adame. (Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: CXI. Página: 47)."

"JUNTAS DE CONCILIACION, NO ESTAN AUTORIZADAS A SUPLIR LAS DEFICIENCIAS PROCESALES. Al tener la Junta responsable por contestada la demanda laboral en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, y no haber sido ofrecida por la empresa demandada probanza alguna, debió concluir lógicamente condenado al patrón también al pago del tiempo extra reclamado, pues la manifestación que hace en el laudo que se combate, en el sentido de que "resulta de imposible realización física" el que el trabajador hubiere trabajado continuamente, de las siete a las dieciocho horas, por cuanto es humanamente difícil cumplir con un horario de tal naturaleza, no está apoyada en ningún criterio válido ni debido en conciencia, pues a lo único a que le autoriza la ley de la materia es a la apreciación de las pruebas aportadas por las partes según lo crean debido en conciencia, pero no a suplir las deficiencias procesales de cualquiera de ellas, máxime como en el caso que se examina, en que al obligarse a la demandada a rendir prueba en

contrario y no hacerlo, no existió base para suponer que el horario expresado por el quejoso no era efectivo, pues en tal eventualidad, era a la demandada a quien correspondía negar el hecho y en ese caso, como lo ha expresado reiteradamente la Cuarta Sala de la Suprema Corte, al actor hubiese quedado la carga de la prueba de que había laborado diariamente el tiempo que manifestó; por lo que al formular la Junta la anterior consideración, haciéndola derivar de una defensa que no se opuso, es inconcuso que se está sustituyendo a la demandada y consiguientemente está violando la ley y la jurisprudencia de dicha Sala.

Amparo directo 2118/57. J. Cruz Serrano Reyes. 18 de abril de 1960._Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Angel Carvajal. (Sexta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Quinta Parte, XXXIV. Página 35)."

“PRESCRIPCION. NECESIDAD DE HACERLA VALER. SUPLENCIA DE LA QUEJA INOPERANTE EN JUICIO ORDINARIO LABORAL. Si el demandante no alegó que el derecho de la empresa estuviera prescrito para rescindirle su contrato de trabajo, porque las faltas de probidad ocurrieron mucho antes de treinta días anteriores a la fecha del despido, ni tampoco pidió a la Junta que tuviera por prescrito, en términos de la fracción IV del artículo 329 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta no cometió violación de garantías en perjuicio del quejoso, porque su proceder se ajustó al principio de congruencia que está obligada a guardar, conforme al artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte, la suplencia de la queja que está prevista en el artículo 76 de

la Ley de Amparo, sólo pueden hacerla valer quienes resuelvan los juicios de garantías, pero sólo en ellos y no implica esto que las Juntas de Conciliación deban suplir errores de la parte trabajadora durante el procedimiento laboral, porque no existe disposición que las faculte para ello y, por el contrario, están obligadas a guardar el principio de congruencia a que se refiere el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, que reduce los puntos de estudio y de resolución, a lo alegado en la demanda y en la contestación y a las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio.

Amparo directo 779/70. Salvador Cruz Martínez. 6 de julio de 1970. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. (Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo 19 Quinta Parte. Página: 33)."

No obstante que la suplencia de la queja se aplicaba cotidianamente en la práctica del juicio de garantías, fue hasta la reforma procesal de mil novecientos ochenta, donde se subsanaron deficiencias procesales de las Leyes del Trabajo de 1931 y de 1970, introduciéndose en esta última la suplencia de la demanda deficiente del trabajador en el procedimiento ordinario laboral; dando con esto, cumplimiento a los principio de justicia social que están asignados al Derecho Mexicano del Trabajo, con el objeto de que el trabajador no se vea agraviado en sus derechos por el hecho de haber interpuesto una demanda con deficiencias u omisiones, y que de una manera sencilla y accesible de acuerdo a su nivel cultural o económico pueda elevar ante el órgano jurisdiccional el cumplimiento de sus derechos laborales.

Es así, que las reformas procesales de mil novecientos ochenta (aspecto a tratar en el siguiente capítulo) fueron producto de la lucha constante de la clase trabajadora, logrando un mayor reconocimiento de sus derechos y condiciones de vida; sin embargo, estos postulados deben ser diariamente convalidados para que su observancia continúe vigente en la conciencia de las autoridades encargadas de su aplicación.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO DE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR

En ejercicio de la función legislativa el Estado emite un conjunto de normas integradas en diferentes ordenamientos, denominados leyes, cuyo propósito es regular la conducta de los individuos; cuando este conjunto de normas obtiene una observancia efectiva, se dice que forman parte del derecho positivo, dicha positividad deriva de su vigencia y eficacia en un momento y lugar determinado. En el presente capítulo, analizaremos la suplencia de la demanda del trabajador en el procedimiento ordinario laboral desde un enfoque netamente legal, abordando las diversas normas que la regulan; en primer término, por cuestión de orden jerárquico trataremos su fundamento constitucional, para así, entrar a su estudio legal y posteriormente a la interpretación que al respecto ha realizado por el Poder Judicial de la Federación. Cabe destacar, que en el presente apartado no pretendemos juzgar la operatividad y eficacia de su actual regulación, siendo lo anterior, materia del último capítulo de la presente investigación.

3.1. PRINCIPIOS DE LA INTERPRETACIÓN

Consideramos pertinente tratar el tema de la interpretación las normas laborales, partiendo del supuesto de que si bien es cierto nuestro

Máximo Ordenamiento considera al trabajo como un derecho y un deber social, asegurando con esto, la libertad, la dignidad, la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y sus familia; resulta necesario que estos derechos consagrados constitucionalmente, crezcan continuamente, en la proporción que determinen los cambios sociales, económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas; de manera que la exacta aplicación de las normas laborales, requiere necesariamente una labor interpretativa, enfocada a mejorar las condiciones de vida del trabajador, en virtud, de que las transformaciones que se manifiestan en la sociedad no siempre se reflejan en el contenido de sus normas.

De manera general, interpretar se conceptualiza como la actividad por la cual se determina el sentido de ciertos acontecimientos, signos o expresiones significativas, objetivamente plasmados. Aplicando lo anterior al campo jurídico, podemos decir que la interpretación jurídica es la actividad por la cual se determina el sentido y alcance de las expresiones del derecho; la interpretación permite extraer del texto legal la norma jurídica que tiene incorporada.

Entre los métodos de interpretación considerados como tradicionales se encuentran los siguientes: "el de la *exégesis*, que se dirige a buscar el pensamiento original de los autores de la ley; el *gramatical*, que determina el sentido de la ley con base en el significado de los términos empleados en su redacción; el *histórico*, que se ocupa de reconstruir los acontecimientos que determinan la creación de las disposiciones legislativas; el *teológico*, el cual identifica el sentido de las disposiciones legislativas con el fin al que obedeció la creación de la norma, es decir, aquello que tomó en cuenta para

establecerla; el *sociológico*, que determina el sentido de las disposiciones legislativas con base en el análisis de la realidad social, tal y como éstas la regulan, sin que sea determinante el fin de la norma o la intención de sus autores.”⁶⁵

En el mismo orden de ideas, resulta necesario señalar que la actividad interpretativa del sistema jurídico vigente se puede realizar por diversos interpretes, esto es, puede existir la *interpretación auténtica* que es la realizada por el autor mismo del documento interpretado, dicho de otra forma, es la realizada por el mismo legislador mediante otra ley sucesiva (llamada ley interpretativa o ley de interpretación auténtica); la *interpretación oficial* es la realizada por un Órgano del Estado en ejercicio de sus funciones; la *interpretación doctrinal* es la realizada por los juristas, sobre todo por los profesores de derecho en obras académicas; y por último, la *interpretación judicial* (o jurisprudencial) entendiéndose por ésta la realizada por los órganos jurisdiccionales;⁶⁶ siendo esta última el objeto de estudio del presente apartado, como se verá a continuación:

Todas las reglas de interpretación tiene cabida en el ámbito laboral; sin embargo, por ser esta disciplina un derecho de excepción, su aplicación requiere siempre de una adecuada regulación; en relación con lo anterior, citaremos el *concepto amplio* de interpretación jurídica, elaborado por Ricardo Guastini, en donde afirma que la interpretación se emplea para referirse a cualquier atribución de significado a una formulación normativa,

⁶⁵ CARMONA TINOCO, Jorge Ulises. *La interpretación judicial constitucional*. Dirección de Publicación de la CNDH, México, 1996, p. 23.

⁶⁶ Cfr. VÁZQUEZ, Rodolfo. *Interpretación jurídica y decisión judicial*, segunda edición, Fontamara, México, 2001, p.p. 35.

independientemente de dudas o controversias. Según este método, cualquier texto, en cualquier situación, requiere interpretación, como presupuesto necesario de aplicación.

Respecto al tópico en cuestión, Dionisio J. Kaye citando a Savigny, señala que “el Derecho Laboral vive en la conciencia popular y, por lo mismo, la misión del intérprete ha de consistir en juzgarlo acorde con su naturaleza, esto es, como estatuto que traduce la aspiración de una clase social para obtener, inmediatamente, un mejoramiento en sus condiciones de vida.”⁶⁷

Los preceptos generales, pueden aplicarse de determinada manera, según la interpretación que se les dé. Algunas veces el órgano del Estado que produjo la norma emite también reglas para su interpretación. Así se observa en la Ley Federal del Trabajo al establecer en su artículo 18 que “En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”. Estos preceptos disponen lo siguiente:

“Artículo 2° Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

“Artículo 3° El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su

⁶⁷ KAYE J., Dionisio. *Ob. Cit.*, p.p. 32-33.

familia. No podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

Estas tres disposiciones distinguen las características del derecho del trabajo, y en los problemas de interpretación debe atenderse a esos principios rectores para esclarecer o desentrañar el sentido de la norma; no obstante lo anterior, esta facultad es procedente cuando existe ambigüedad en la aplicación de la norma, tomando en cuenta las siguientes condiciones a saber: en principio deben tomarse en consideración sus finalidades precisadas en los diversos artículos 2o. y 3o.; y, 2) que en caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador; cabe señalar que para la aplicación de esta última es menester que exista duda en el sentido de la norma, es decir, que su texto pueda admitir por lo menos dos significados o sentidos, ya que en el caso de que no exista ambigüedad, que genere duda en relación con su interpretación, no procede aplicar el principio establecido en el citado artículo 18.⁶⁸

Como se señaló en párrafos anteriores, en el Derecho Positivo Mexicano, la interpretación de las normas, sobre todo, corresponde a los órganos jurisdiccionales mediante la jurisprudencia, a la cual está específicamente encomendada esa tarea, de conformidad con el principio de división de los poderes. La interpretación jurisprudencial es también la que

⁶⁸ Cfr. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVIII, noviembre de 2003, Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Iesis IV.3o.T.145 L, página 979: "INTERPRETACIÓN DE NORMAS DE TRABAJO. EL ARTÍCULO 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES APLICABLE ÚNICAMENTE CUANDO EXISTE AMBIGÜEDAD EN LA APLICACIÓN DE LA NORMA."

más ampliamente puede llenar las normas generales con el espíritu contemporáneo y adaptarlas a las necesidades de la vida.

Es comentario frecuente si los principios generales que rigen para el derecho común, sufren alguna modificación en cuanto al derecho del trabajo se refiere. La respuesta puede ser que el derecho del trabajo, aunque no haya producido métodos típicos de interpretación, sin embargo dirige cierto movimiento interpretativo tendiente a introducir en el derecho positivo la idea de la solidaridad social, orientada a igualar siempre más las condiciones de la lucha por el derecho en las que se haya el económicamente débil con las del hombre acaudalado y atenuar los rigores excesivos del derecho individual en consideración al interés social. Si bien, esa tendencia es común a la interpretación de todo derecho, es incuestionable el auge que ha adquirido en el derecho del trabajo.

Regresando a la interpretación jurisprudencial, se observa en nuestro país que en los últimos diez años la jurisprudencia surgida de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito, ha llegado a resolver de manera general, pero particularmente en el campo del derecho del trabajo, con una libertad siempre creciente, inspirándose menos en la letra de la Ley, y más cercana a la vida social.

Con base en lo anterior, es que resulta de gran importancia la labor interpretativa del juzgador en materia del trabajo, al respecto citamos a Ulises Carmona, quien afirma que la función judicial debe realizarse armonizando los aspectos lógicos y axiológicos que la conforman. El predominio de alguno de estos dependerá de las circunstancias del caso concreto, por eso la función judicial exige ser llevada a cabo por sujetos excepcionales, cuya virtud

consista en equilibrar correctamente esos dos extremos. Más allá de la histórica contraposición en que se ha colocado al juez y el legislador, se encuentra la necesaria complementariedad de sus respectivas funciones; lo anterior, significa que el legislador al crear leyes se preocupe porque sean suficientemente analizadas y respondan a la realidad social a la que van dirigidas, permitiendo de este modo al juez encontrar la solución más aceptable a los casos que se le presenten, sin que la ley en sí misma sea un obstáculo para ello.⁶⁹ En apoyo a lo anterior, si bien es cierto el legislador al establecer sus normas expone los motivos de su intención, con base en la realidad social vivida en determinado momento histórico, el derecho y sus instituciones evolucionan de acuerdo a las necesidades existentes, y esta transformación, nos es posible (en muchas ocasiones) corregirla mediante un nuevo e inmediato proceso legislativo, de ahí que esa facultad sea otorgada al juzgador, para éste aplique la solución vigente al caso en particular, en pro de una correcta impartición de justicia.

Como reglas concretas de interpretación en el derecho del trabajo, puede señalarse que las leyes y demás normas generales deben interpretarse de conformidad con los fines y propósitos del mismo derecho del trabajo, teniendo como punto de partida, que el derecho del trabajo es un derecho especial para un solo sector social. Ese carácter específico obedece a la aparición de situaciones especiales no previstas o no resueltas adecuadamente por el derecho común. Así, hubo necesidad de crear un derecho nuevo para hacer frente a fenómenos sociológicos nuevos surgidos a consecuencia de nuevas formas económicas y técnicas. Regular el trabajo dependiente, teniendo en cuenta la importancia económico-social y

⁶⁹ Cfr. **CARMONA TINOCO, Jorge Ulises**. *La interpretación judicial constitucional*. Dirección de Publicación de la CNDH, México, 1996, p. 41.

apreciando debidamente el papel que los trabajadores dependientes desempeñaron en la evolución de la sociedad, sólo puede significar la necesidad de crear para estos trabajadores un estatuto jurídico conforme a esas premisas.

Por consiguiente, en la interpretación de las normas de derecho del trabajo, se ha de buscar la realización de aquellos fines y propósitos, de tal manera que predominen sobre el criterio subjetivo del juzgador y marquen un standard jurídico, en parte establecido ya por el legislador.

En caso de oscuridad, contradicción u otras deficiencias que dan lugar a dudas sobre el alcance de una norma general, se debe estar a favor del trabajador, siempre y cuando los propósitos de protección, el principio de igualdad, o la defensa de los derechos de grupo, se justifique y no violen derechos de igual valor de la contraparte, contemplados desde el punto de vista del interés social.

Con las salvedades que pueden surgir en la tarea interpretativa de la norma laboral, es posible concluir que la interpretación del derecho del trabajo se rige, en principio, por las reglas comunes, lo que no excluye también la posibilidad de tratar de obtener mediante la interpretación, la armonía y plenitud del derecho del trabajo deduciendo los elementos necesarios, sobre todo, los llamados supletorios como la analogía, principios generales de derecho y otros, del mismo derecho laboral. En este sentido, está orientado el Derecho Mexicano del Trabajo, según se desprende de lo que dispone el artículo 17 de la citada codificación, cuyo texto es el siguiente:

“Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

De lo anterior, se desprende que son fuentes en materia del trabajo las siguientes:

Analogía: Conjunto de disposiciones que regulan casos semejantes;

Principios generales de derecho: Principios jurídicos de validez universal aplicables a todas las ramas del Derecho;

La costumbre: Formas de conducta no plasmadas en la Ley, reiteradas y constantes que pueden contravenir la ley, reiterar sus postulados o sin violarla ir más allá de la propia ley;

Equidad: La justicia aplicada al caso concreto, en caso de conflicto en materia laboral, se deben ajustar las autoridades a esta disposición y en caso de duda, prevalecerá la más favorable al trabajador;

La jurisprudencia: Consistente en cinco resoluciones dictadas por los órganos que integran el Poder Judicial de la Federación en el mismo

sentido y sin ninguna en contrario; o bien por contradicción de tesis.”⁷⁰

De todo lo anterior, se advierte que la interpretación de las normas laborales en el sistema jurídico mexicano, corresponde principalmente a los órganos encargados de administrar la justicia obrera, los cuales se encuentran obligados a dominar la materia, para así, aplicar cabalmente al caso concreto sus postulados fundamentales, buscando siempre ser un nivelador de las desigualdades existentes; por lo que se puede decir, que una correcta interpretación de las normas laborales constituye una especie de suplencia a favor del trabajador, tendiente conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, prevaleciendo la que sea más favorable al trabajador (*in dubio pro operario*).

3.2. MARCO CONSTITUCIONAL

De manera general, Eduardo Couture define la Constitución como “el cuerpo de normas jurídica fundamentales del Estado, relativas a la institución, organización, competencias, derechos y garantías de los individuos y al aseguramiento del orden jurídico que por ella se establece.”⁷¹ La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la norma fundamental de nuestro sistema jurídico, en su artículo 123, se consagran derechos mínimos a favor de la clase trabajadora, que habrán de respetársele, a dichas prerrogativas se les conoce como garantías sociales, las cuales en su conjunto fundamentan las normas del Derecho Mexicano del Trabajo.

⁷⁰ KAYE J., Dionisio. *Ob. Cit.*, p.p. 32-33.

⁷¹ COUTURE, Eduardo. *Ob. Cit.*, p. 169.

Respecto al tema en cuestión, el maestro Dávalos señala que “las bases de este precepto son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlas o renunciar a su aplicación.”⁷²

En este precepto se recogieron las aspiraciones del sector desprotegido, que por mucho tiempo ha sufrido las injusticias de las desigualdades existentes, consagrando derechos sociales, con la finalidad de equilibrar estas situaciones; además, el contenido de este artículo prevé derechos irrenunciables de la clase trabajadora, mínimos para garantizar el mejoramiento de las condiciones laborales con los que debe contar todo trabajador, tales como una jornada de trabajo justa, con un salario mínimo, la protección de los trabajadores menores de edad, a mujeres embarazadas, al derecho a la participación de utilidades, entre muchas otra, las cuales deberán de ir en aumento, ya que sólo así se respetará la libertad y dignidad de los trabajadores, asegurando sus condiciones de vida, su salud y un nivel decoroso para él y su familia.

Debido a su extensión, resulta complicado comentarlo en su totalidad, ya que con esto se rebasarían los fines de la presente investigación, por lo solamente se haremos referencia a la fracción que fundamenta al Derecho Procesal del Trabajo, que es del tenor literal siguiente:

⁷² DÁVALOS, José. *El nuevo artículo 123*, tercera edición, Porrúa, México. 1998.

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

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

...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...”

De la fracción anterior, se desprende que los conflictos surgidos en las relaciones obrero-patronales son objeto de estudio de la disciplina procesal del trabajo, la cual, comprende un conjunto de instituciones y procedimientos de naturaleza proteccionista y reivindicadora de la clase trabajadora, con características propias que la distinguen de las demás ramas adjetivas del derecho, la cual, cuenta con tribunales del trabajo encargados de la administración de la justicia obrera, con base en los postulados de Derecho Social, y en lo preceptuado en las garantías procesales constitucionales (garantías de seguridad jurídica), específicamente en los artículos 14 y 16 constitucionales.

El citado artículo 123, no es el único precepto que contiene a nivel constitucional disposiciones en materia laboral, por lo que resulta necesario hacer una breve referencia a algunos otros preceptos, a saber:

Artículo 3°, fracción VII, a manera de resumen este precepto estipula el régimen laboral para las relaciones entre las universidades y demás instituciones de educación superior autónomas por ley y sus trabajadores.

Artículo 5°, en este precepto se consagra la libertad del individuo para dedicarse a la actividad que mejor le convenga; establece que nadie podrá ser obligado a prestar un servicio contra su voluntad, a no ser que se trate de una sanción penal; afirma el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo desarrollado; dispone que la relación de trabajo no podrá durar, en perjuicio del trabajador, más de un año y que la inobservancia del contrato dentro de ese lapso, por lo que respecta al trabajador, sólo dará lugar a una responsabilidad civil; a manera de resumen en dicho precepto se estatuye el derecho a la libre elección de trabajo, el derecho al producto del trabajo, limita la libertad de trabajo respecto a oficios o profesiones que requieran de un título para su ejercicio.

Artículo 32, establece el derecho de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros, para ser preferidos para el desempeño de algún trabajo de gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano mexicano.

Artículo 73, fracción X, faculta al Congreso de la Unión para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional.

Artículo 115, fracción VIII, segundo párrafo, contiene el fundamento para la regulación de las relaciones laborales entre los municipios y sus trabajadores.

Artículo 116, fracción VI, contiene el fundamento para la regulación de las relaciones laborales entre las entidades federativas y sus trabajadores.⁷³

Cabe destacar, que la figura de la suplencia de la demanda del trabajador en el procedimiento ordinario laboral, no se encuentra expresamente regulada en la Constitución Federal, sino que ésta se encuentra implícita en los postulados fundamentales derivados de las garantías sociales que de ella emanan; sin embargo, como se señaló en el capítulo II, su origen se encuentra estrecha vinculado a la suplencia de la queja en materia de amparo, por lo cual, resulta necesario para cumplir cabalmente con los objetivos de la presente investigación, citar su fundamento constitucional, consagrado en el artículo 107, fracción II, que a continuación se transcribe:

"Artículo 107. Todas las controversias de que habla el artículo 103 se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la ley, de acuerdo con las bases siguientes: ... II. La sentencia será siempre tal, que sólo se ocupe de individuos particulares, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso

⁷³ Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho individual del trabajo*, Ob. Cit., p.p. 72-73.

especial sobre el que verse la queja, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la 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 esta Constitución.”

El citado precepto constitucional, nos remite a su Ley Reglamentaria (Ley de Amparo), la cual, respecto al tema en cuestión señala lo siguiente:

“Artículo 76 bis.- Las autoridades que conozcan del juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta ley establece, conforme a los siguiente: I.- En cualquier materia, cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia; II.- En materia penal, la suplencia operará aun ante la ausencia de conceptos de violación o de agravios del reo; III.- en materia agraria, conforme a los dispuesto por el artículo 227 de esta ley; IV. En materia laboral, la suplencia sólo se aplicará a favor del trabajador; V.- En favor de los menores de edad o incapaces; VI.- en otras materias, cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una violación manifiesta de la ley que lo haya dejado sin defensa.”

Ambos artículos, incorporan la tutela jurídica para aquéllos quejosos que por su escasa cultura, su bajo nivel económico, o por su condición personal, no pueden contar con la asesoría de profesionales que conozcan las

formalidades del juicio de garantías, compensando esta desigualdad, corrigiendo los errores y omisiones en que incurra la parte quejosa, con el objeto de nivelar la desigualdad procesal de las partes y la necesidad de proteger ciertos bienes básicos; rompiendo con formulismos en el litigio (propios de otras ramas del derecho), con la tendencia a realizar una justicia objetiva que pueda equilibrar las desigualdades existentes en el orden económico entre el trabajo y el capital.

3.3. MARCO LEGAL

Fue a partir de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo en mil novecientos ochenta, cuando se consagró la suplencia de demanda del trabajador en el procedimiento ordinario laboral, así como también otros principios procesales propios de la materia, que en la actualidad alimentan las normas jurídicas del Derecho Procesal del Trabajo; de ahí, que resulte pertinente abordar los puntos principales de la citada reforma, a saber.⁷⁴

3.3.1 Reforma Procesal a la Ley Federal del Trabajo en 1980

Los principios procesales en materia laboral, tuvieron su aparición en el Derecho Mexicano del Trabajo, propiamente en la reforma a la Ley Federal del Trabajo en mil novecientos ochenta, derivando con ésta cambios significativos que rigen desde entonces, respondiendo de alguna manera a las exigencias reales de la clase trabajadora, otorgando un grado mayor de

⁷⁴ Asimismo, forman parte de la legislación laboral, la Ley del Seguro Social, la del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la Ley Federal del Trabajo Burocrático, la del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas, la del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, como la Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional; además, forman parte directa de la legislación laboral los contratos colectivos de trabajo, los contratos-ley, como los reglamentos que de ellos emanen.

congruencia con las normas de Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, logrando con esto la unidad y coherencia del Derecho Mexicano del Trabajo (véase el Capítulo II de esta investigación).

La doctrina coincide en el hecho de que con esta reforma, el proceso laboral adquirió su propia fisonomía, inherente a su naturaleza social, atendiendo principalmente a los intereses jurídicos que protege el derecho sustantivo. Al respecto, Mario de la Cueva, señala que el Derecho Procesal del Trabajo, es un derecho de clase, dinámico y en expansión, el cual tiene como fin proteger en juicio los intereses de los trabajadores, que son la parte débil, para lograr una igualdad real en el proceso, estas características se desprenden de la Ley Federal del Trabajo, y son las siguiente:

“Derecho Social, distinto al inquisitorio o dispositivo; suplencia de la deficiencia de la queja de los trabajadores; preponderancia de la oralidad e inmediatez, dentro de un proceso público, gratuito y que se inicia a instancia de parte; asistencia legal en el proceso a los trabajadores.”⁷⁵

Resulta necesario remitirse a la exposición de motivos de la multicitada reforma procesal, ya que en ella se perciben de manera clara los objetivos que inspiraron al Poder Legislativo para la creación de un nuevo Derecho Procesal del Trabajo, otorgando con dicha reforma mayor viabilidad al trabajador al momento de defender en juicio los derechos sustantivos que por ley le corresponden; específicamente por lo que respecta a la suplencia de la demanda del trabajador, se aprecia lo siguiente:

⁷⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Op cit. p. 689.

“...Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda suficiente del trabajador en los términos previstos en la Ley. En la disposición relativa se involucran dos importantes principios procedimentales que ameritan un comentario: los de libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en juicio...

...La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse...

...Subsanar las deficiencias de la demanda, con las modalidades que establece la Iniciativa, constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico. La propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el Juicio de Amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social...

...De este modo el trabajador no estará expuesto a que, en el caso de tener que interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que, por haber incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta ante la que promovió, obtenga un laudo desfavorable, a causa de una presentación defectuosa de sus pretensiones, y no por violaciones manifiestas de la ley durante el proceso, que lo hubieran dejado sin defensa. No se pretende con esta institución darle la razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a esta Ley. Se faculta a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que encontraren en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento; esta atribución, cuyo ejercicio puede ser de indudable utilidad para lograr que el procedimiento se desenvuelva en todas sus fases ajustándose al cauce que le señalen los preceptos legales, no lesiona los principios de seguridad e igualdad de las partes, pues el artículo 686 dispone que el actuar de este modo, las Juntas no podrán revocar sus propias resoluciones; además la regularidad y buena marcha del proceso es en beneficio de todas las partes y no de alguna de ellas en particular..."⁷⁶

De la transcripción anterior, se advierte que el Legislador inspirado por el espíritu social de nuestra Constitución Federal, entendió que no era suficiente otorgar a los trabajadores una serie de derechos sustantivos, sino

⁷⁶ La multitudada reforma procesal a la Federal del Trabajo, tuvo un proceso de creación que duró tan sólo diecisiete días, inicio el dieciocho de diciembre y culminó el cuatro de enero de 1980, fecha en que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación y entró en vigor el primero de mayo del mismo año.

que también resultaba necesario establecer una infraestructura procesal que hiciera verdaderamente factible la defensa en un juicio de dichas prerrogativas.

Al respecto, el jurista José Dávalos sostiene que los resultados de esta reforma “fueron la nivelación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase, mediante la regulación desigual de los desiguales.”⁷⁷ Dicha reforma colocó en un plano de igualdad al poder económico del empleador y a la fuerza jurídica de la clase trabajadora, bajo la premisa de que también es sentido de igualdad tratar desigual a los desiguales.⁷⁸ En el mismo sentido el maestro Baltasar Cavazos, señalar que esta reforma tuvo por objeto agilizar el, en muchas ocasiones, empalagoso y resbaladizo procedimiento laboral.⁷⁹

A partir de las la citada reforma, el procedimiento laboral reviste en la actualidad las siguientes características:

Se trata de un proceso jurisdiccional diferente a los demás de derecho común; los principios procesales aplicables al proceso laboral lo orientan y rigen de manera importante; una figura importante que surge a partir de esta reforma es la de suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; tutelar y proteger a la parte débil en el proceso, dándole asesoría legal al trabajador, es uno de los principios rectores de este reforma; los laudos dictados por las Juntas como órganos jurisdiccionales en el proceso

⁷⁷ DÁVALOS, José. *Constitución y nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1998, p. 98.

⁷⁸ Cfr. DÁVALOS, José. *Tópicos laborales, Ob. Cit.*, p. 435.

⁷⁹ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *40 Lecciones de derecho laboral, Ob. Cit.*, p. 338.

laboral, se dan a verdad sabida y de buena fe guardada, y; se trata de un proceso con preponderancia de la sencillez, evitando formalismos procesales.

3.3.2 Principios procesales del Derecho Mexicano del Trabajo

El Derecho Procesal del Trabajo se rige por principios especiales, propios de la materia, los cuales por su naturaleza le brindan autonomía frente a las demás ramas del derecho; su fundamento legal lo encontramos en el artículo 685, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que por cuestiones de método, se transcribe a continuación:

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

Del citado precepto, se desprenden los siguientes principios, a saber:

- **Principio de publicidad.-** Constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el procedimiento, no obstante la Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Lo anterior se fundamenta en el artículo 720 de Código Laboral, que establece lo siguiente:

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

A su vez, Clímént Beltrán respecto al tema en cuestión, señala que cabría darle a este principio el sentido de que el procedimiento es de orden público, por lo que no puede atenderse a lo que dispongan las partes, ni puede suspenderse.⁸⁰

- **Principio de gratuidad.**- El trámite del procedimiento laboral no exige pago de derechos, en función de la obligación que tiene el Estado de proporcionar a los gobernados los elementos necesarios para que se resuelva sin costo alguno determinado litigio que se ventile ante éste; lo anterior encuentra sustento jurídico en el artículo 17 del Pacto Federal, que determina lo siguiente:

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

La Ley Federal del Trabajo, inspirada en la garantía individual anteriormente citada, dispone de manera específica lo siguiente:

⁸⁰ Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. *Ob. Cit.*, p. 76.

“Artículo 19. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.”

Al respecto, Tena Suck y Morales Saldaña, señalan que no obstante que el artículo 19 citado, se refiere a la materia impositiva, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición, considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas;⁸¹ dicho de otra manera, los integrantes de las Juntas, ni el personal que labora en ellas podrán cobrar costas por el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en virtud de que muchas veces el trabajador no cuenta con los medios suficientes para soportar un proceso; este principio, pretende que la parte obrera no tenga obstáculos para defender sus intereses, salvaguardando sus derechos.

- **Principio de inmediatez.**- De acuerdo a este principio procesal, los miembros de las Juntas deben estar en contacto personal con las partes, esto es, recibir pruebas, desahogarlas, oír alegatos, etc.; de ahí, que las Juntas estén obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe (artículo 620 de la LFT).⁸²

Al respecto, Climént Beltrán sostiene que esta figura jurídica en principio atañe a la comparecencia personal de las partes, que actualmente es

⁸¹ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. *Derecho procesal del trabajo*, Ob. Cit., p. 17.

⁸² *Ibidem*, p. 18.

obligatoria en la etapa conciliatoria, ya sean personas físicas, o si se trata de personas morales, por medio de representantes o apoderados facultados para llegar a una solución conciliatoria que obligue a su representada; continúa argumentando el citado jurista que el artículo 713 de la Ley de la materia, establece que en todas las audiencias que se celebren se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados.⁸³ De lo anterior, se concluye que éste principio, no es potestativo para los integrantes de las Juntas, sino que lo obliga a todos sus miembros a estar en contacto directo con las partes en conflicto, lo que significa que deben estar presentes en las audiencias y las diligencias para percatarse de la verdad real y resolver son mayor justicia.

- **Principio de oralidad.-** El procedimiento laboral se desarrolla con base en audiencias, en las cuales, las partes comparecen a manifestar sus pretensiones, la ley les otorga la posibilidad de exponerlas verbalmente; de ahí, que el procedimiento laboral tenga una carácter predominantemente oral, sin que con esto se afirme que en dicho procedimiento no existan constancias escritas, por el contrario, las promociones fundamentales se entregan por escrito (demanda, contestación, ofrecimiento de pruebas para mayor seguridad, etc.), ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral; este principio obliga a las partes a un contacto directo con la autoridad, para un mejor conocimiento del negocio, implicando mayor fluidez en el mismo, evitando formalismos y haciéndolo lo más simplificado posible.

⁸³ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. *Ob. Cit.*, p. 77.

- **Principio dispositivo** (instancia de parte).- Para que se pueda accionar la impartición de justicia en materia del trabajo, resulta necesario que los particulares promuevan sus pretensiones ante el órgano jurisdiccional; lo anterior, en virtud de que las Juntas no pueden iniciar de oficio un procedimiento laboral. Compartimos la idea del maestro Climént Beltrán, en lo referente a que este principio, se manifiesta casi exclusivamente con la presentación de la demanda, pues a partir de la radicación de la misma, el proceso se convierte en inquisitivo, no sólo en cuanto al impulso de oficio del procedimiento, sino a la participación activa del tribunal en el proceso;⁸⁴ la anterior argumentación, encuentra estrecha relación con el tema en cuestión, en el sentido de que las Juntas laborales se encuentran facultadas para intervenir en el procedimiento procurando el esclarecimiento de los hechos de conformidad con los artículos 685, 873 y 878 de la Ley Laboral.

Al respecto, García Sámano señala que en el procedimiento laboral sólo se iniciará el juicio a instancia de parte y ésta, siguiendo los principios generales que norman a la acción procesal, debe tener interés jurídico, acreditar su personalidad o actuar a nombre propio y precisar lo que pide y por qué lo pide.⁸⁵

El citado principio procesal, encuentra sustento jurídico en el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo, que se transcribe a continuación:

“Artículo 871. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad

⁸⁴ *Ibidem*, p. 78.

⁸⁵ GARCÍA SÁMANO, Federico. *Derecho procesal del trabajo*, segunda edición, Themis, México, 2003, p. 7.

Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta."

- **Principio de economía.-** En cumplimiento a este principio, se simplifican las formas en el método oral, se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos, se reducen los recursos, se eliminan las costas y gastos del litigio, evitándose toda erogación innecesaria durante el proceso; teniendo de dicho principio implicaciones patrimoniales, evitando todo gasto superfluo en el procedimiento laboral;⁸⁶ con el objeto de lograr en un mínimo de actuaciones procesales un máximo beneficio.

- **Principio de sencillez.-** En contraposición al procedimiento civil, el principio de sencillez resta la inserción de reglas rígidas o formulismos jurídicos en el procedimiento laboral, no se exigen formalidades especiales en las comparecencias, promociones, escritos o alegatos, buscando con esto colocar en un plano de igualdad a las partes en conflicto.

- **Principio de concentración.-** En el procedimiento laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación, en virtud de los bienes jurídicos tutelados por esta rama del derecho, ya que la dispersión de las etapas procesales prolonga el procedimiento. Su operatividad la encontramos plasmada en el Código Laboral, principalmente en los siguientes supuestos:

- Los incidentes de tramitarán dentro del expediente principal, con excepción de los previsto en el artículo 761.

⁸⁶ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. *Derecho procesal del trabajo*, Ob. Cit., p. 20.

- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato.
- La resoluciones de las Juntas, de acuerdo con los artículo 686 y 848 de la Ley de la materia, no admiten recurso alguno, ya que estos órganos no pueden revocar sus propias resoluciones.

En el mismo orden de ideas, resulta necesario analizar el segundo párrafo del artículo 685, ya que éste constituye al fundamento legal de la suplencia de la demanda del trabajador, como se observa a continuación:

"ARTÍCULO 685.- ...Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley."

Del citado precepto se desprenden los siguientes principios, a saber:

- **Principio de suplencia.-** En este primer caso la demanda es incompleta, en cuanto no contiene o no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, por lo

que, con base en los hechos planteados en el escrito de demanda la Junta, en el momento de admitirla, subsanará las omisiones precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó demandar.

- **Principio subsanador.-** En esta segunda hipótesis, al actor, ya sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido, ya sea por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias, fijándole un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

Es obligación de la Junta, auxiliar legalmente al trabajador, para que así ejercite de manera correcta su(s) acción(es); lo anterior no es una potestad irrestricta de dicha autoridad, ya que ésta no corrige hechos ni elige entre acciones contradictorias, por lo que si el trabajador no subsana las irregularidades contenidas en su escrito de demanda, se tramitará con las deficiencias que originalmente presentó; la anterior determinación, encuentra su fundamento legal, en el artículo 873, segundo párrafo de la Ley de la materia, que se transcribe a continuación:

“Artículo 873.- ...Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera 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.”

La suplencia de la demanda del trabajador no queda reducida a las anteriores hipótesis; compartimos el criterio del maestro Dávalos Morales en el sentido de que en la Ley Federal del Trabajo existen otras prerrogativas otorgadas a los trabajadores en las que la Junta deberá suplir su demanda deficiente, como son las siguientes:⁸⁷

- **Corrección de la demanda en la primera audiencia.-** Este principio procesal es complementario del inciso b) citado anteriormente, brinda al trabajador la oportunidad de que, en caso de no haber corregido su escrito, lo haga en la etapa de demanda y excepciones, teniendo la Junta la obligación de prevenirlo para que lo haga en ese preciso momento, de conformidad con lo siguiente:

“Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes: ... II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento...”

Es por lo que se puede afirmar que dentro de la multicitada reforma, sin duda alguna, el principio de suplencia de la demanda del trabajador, es el de mayor trascendencia y que a la fecha ha tenido mayor repercusión en el Derecho Procesal del Trabajo.

⁸⁷ DÁVALOS, José. *Tópicos laborales*, Ob. Cit., p.p. 435-439.

3.3.3. Ley de Amparo

En el Capítulo IV, abordaremos la procedencia y los efectos del juicio de garantías, en caso de que la Junta no cumpla con el imperativo legal de suplir la demanda deficiente del trabajador, siendo ésta la única vía para restituir al trabajador en sus garantías violadas; por lo que resulta necesario destacar en la presente investigación su marco jurídico.

En el supuesto de que el procedimiento ordinario laboral resultare adverso a los intereses del trabajador, el artículo 848 del Código Laboral establece la procedencia de su impugnación a través del juicio de amparo, específicamente en su vía directa, el citado precepto, encuentra relación con el artículo 107 constitucional, fracción V, y el 158 de la Ley de Amparo; de los cuales se desprende que el juicio de amparo directo procede contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, por violaciones cometidas en ellos o durante el procedimiento. El juicio de amparo deberá interponerse dentro de los quince días siguientes a que surta efectos la notificación del laudo.

En el caso en particular, cuando la Junta no supla la deficiencia de la demanda del trabajador y se dicte el laudo correspondiente, es procedente el Juicio de Garantías en vía directa, al actualizarse una violación en el procedimiento que afecta la esfera jurídica del trabajador y trasciende en el resultado del fallo; lo anterior encuentra sustento legal en los siguientes preceptos:

“ARTICULO 158.- El juicio de amparo directo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 constitucional, y procede contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias, laudos o resoluciones indicados.

Para los efectos de este artículo, sólo será procedente el juicio de amparo directo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales civiles, administrativos o del trabajo, cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales de Derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negación expresa...”

“ARTICULO 159.- En los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso:

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

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

“ARTICULO 161.- Las violaciones a las leyes del procedimiento a que se refieren los dos artículos anteriores sólo podrán reclamarse en la vía de amparo al promoverse la demanda contra la sentencia definitiva, laudo o resolución que ponga fin al juicio.”

A este respecto el artículo 159 de la Ley de Amparo, consagra las hipótesis en que se consideran **“violadas las leyes del procedimiento y que afectan las defensas del quejoso”** en los juicios civiles, laborales, administrativos y penales respectivamente, de manera ejemplificativa mas no restrictiva, puesto que al señalar en la fracción XI que también se consideran como tales **“(…) casos análogos a los de las fracciones que preceden”**, se otorga a los órganos jurisdiccionales amplia facultad para apreciar fuera de los supuestos específicos legalmente previstos, aquéllos que por analogía con éstos tengan la misma importancia y gravedad que prevé la regla general, es decir, en cuanto al grado de la afectación que produzcan en las defensas del quejoso y trascendencia en el resultado del fallo.

En otras palabras, lo dispuesto en la fracción XI del artículo 159 de la Ley de Amparo, no debe interpretarse en el sentido de que la analogía enunciada en ese precepto se encuentra comparando la violación de que se trate específicamente con alguna en especial de las que en él se prevén, sino que tal disposición debe entenderse en el sentido de que debe acudir para calificar la naturaleza de esta infracción al procedimiento, a las características esenciales que en relación a ella establecen los artículos 107, fracción III,

inciso a), de la Carta Magna y 158 de la Ley de Amparo, es decir, que afecten las defensas de la parte quejosa y trascienda al resultado del fallo.

Sirve de apoyo a la conclusión que antecede, la tesis de jurisprudencia número 3ª/J.41 27/89, consultable en la página 278, del Semanario Judicial de la Federación, Tomo IV, Primera Parte, cuyo rubro es del tenor siguiente ***“AMPARO DIRECTO. CUANDO PROCEDE RESPECTO DE VIOLACIONES PROCEDIMENTALES.”***

3.4 INTERPRETACIÓN DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN (POSTERIOR A LA REFORMA PROCESAL DE 1980)

La jurisprudencia se fundamenta en las interpretaciones jurídicas, uniformes y reiteradas, no interrumpidas, que realizan los tribunales cuando resuelven los conflictos sometidos a su consideración, con fuerza vinculativa para el caso en concreto; su integración requiere la uniformidad de criterios, la concordancia en los considerandos y la existencia de cinco casos idénticos resueltos por los Tribunales de Amparo no interrumpidos por uno en contrario (ya que de otra forma sólo se sustentará como criterio aislado); lo anterior no es el único medio para constituir jurisprudencia, también, se puede derivar por contradicción de tesis, en este último supuesto, sólo podrán conocer de ésta la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en Pleno o en Salas.

La obligatoriedad de la jurisprudencia encuadra sustento legal en la Ley de Amparo, específicamente en sus artículos 192 y 193, los cuales establecen lo siguiente:

“ARTÍCULO 192. La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decrete el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales...”

ARTÍCULO 193. La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales...”

Resulta importante destacar la interpretación que ha realizado la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, ya que la jurisprudencia tiene facultades integradoras, que van más allá de la norma, es decir, la verdadera jurisprudencia es aquella complementaria e integradora de las situaciones que no previó el legislador, adecuando la norma para el caso concreto, toda vez que en muchas ocasiones las circunstancias de hechos están dando opciones distintas a lo establecido en el precepto legal; en estos criterios, se estudian aspectos que el legislador no precisó, e integran a la norma los alcances que, no contemplados en ésta, se producen en una determinada situación.

La figura de la suplencia de la demanda del trabajador en el procedimiento ordinario laboral ha sido ampliamente abordadas por la jurisprudencia de nuestros Máximos Tribunales; es en los últimos diez años

cuando ésta ha llegado a resolver de manera general, con una libertad siempre creciente, inspirándose menos en la letra de la Ley, y más cercana a la vida social. A continuación se citan los criterios más relevantes respecto al tema en cuestión, en donde se complementan e integran situaciones que no previó el legislador, adecuando la norma para el caso concreto, destacando la evolución que ha tenido la suplencia de la demanda del trabajador en el procedimiento ordinario laboral, hasta el nuestros días:

“DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCION OTORGADA A LAS 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 nueva, sino sólo que ateniéndose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiendo resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aun 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 su 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 está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo, sólo él 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, 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 lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.

*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 cinco votos. 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.*⁸⁸

⁸⁸ Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VII, Abril de 1991. Octava Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Tesis: 4a./J. 3/91. Página 33.

“DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE PREVENIR AL TRABAJADOR O A SUS BENEFICIARIOS PARA SUBSANAR LOS DEFECTOS O IRREGULARIDADES EN AQUÉLLA, DEBE RECLAMARSE EN EL AMPARO DIRECTO QUE SE PROMUEVA CONTRA EL LAUDO. De la interpretación sistemática de lo dispuesto en los artículos 107, fracción III, de la Constitución Federal y 114, fracción IV y 158 a 161 de la Ley de Amparo, se desprende que tratándose de actos dentro de juicio, como son las violaciones procesales, por regla general, son impugnables en el amparo directo que se promueva en contra de la sentencia definitiva o laudo y, por excepción, en el amparo indirecto cuando esas violaciones revistan una ejecución irreparable, siendo esto cuando afectan de manera directa e inmediata los derechos sustantivos del quejoso. La omisión de la Junta de cumplir con la obligación que le imponen los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, de señalar los defectos u omisiones en que haya incurrido el trabajador o sus beneficiarios en su escrito de demanda y prevenirlos para que los subsanen dentro de un plazo de tres días, no constituye la afectación directa e inmediata a derechos sustantivos, ni tampoco tiene una ejecución tan grave o de efectos exorbitantes que objetivamente analizada amerite sujetarla al control constitucional sin esperar que se promueva el amparo directo contra el laudo, toda vez que sólo puede implicar la infracción de derechos adjetivos, lo que únicamente produce efectos dentro del procedimiento los cuales pueden ser reparados, sin afectación para las partes, como consecuencia del cumplimiento que, en su caso, la autoridad responsable tenga que dar a la sentencia de amparo

directo, en la que, de ser necesario y aun supliendo la deficiencia de la queja, procedería otorgar la protección constitucional para el efecto de que se deje insubsistente el laudo reclamado y se ordene la reposición del procedimiento para subsanar las omisiones referidas y se resuelva lo que en derecho proceda.

*Contradicción de tesis 99/98. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 23 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Tesis de jurisprudencia 47/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del veintiuno de mayo de mil novecientos noventa y nueve.*⁸⁹

“DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES. De la recta interpretación de lo dispuesto en los artículos 685, 873, último párrafo y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción

⁸⁹ Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IX, Junio de 1999. Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Tesis: 2a./J. 47/99. Página 61.

intentada; y, por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, como las características relativas al tiempo, modo y lugar del despido, sin que ello signifique que la Junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis la Junta no proporciona por sí esos datos, sino que se concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.

*Contradicción de tesis 77/98. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. 30 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Tesis de jurisprudencia 75/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del treinta de abril de mil novecientos noventa y nueve.*⁹⁰

“DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA ACLARE O CORRIJA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE, AMERITA LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL SUPUESTO DE QUE AFECTE LAS PRETENSIONES DEL ACTOR Y TRASCIENDA AL RESULTADO DEL FALLO. Cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios tiene defectos u omisiones, la Junta debe examinar

⁹⁰ Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X, Julio de 1999. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Tesis: 2a./J. 75/99. Página 188.

integralmente el ocurso y las demás constancias de autos para saber qué acciones se vienen deduciendo, pero cuando ni siquiera de esa relación puede superarse el defecto, debe requerir la aclaración. De lo contrario, el silencio de la Junta de señalar los defectos u omisiones en que hubieran incurrido el trabajador o sus beneficiarios en el ocurso de demanda, y de prevenirlos para que los subsanen, constituye una violación al procedimiento análoga a las que establece el artículo 159 de la Ley de Amparo, que reúne las características esenciales determinadas en los artículos 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 158 de la ley de la materia, en tanto que afecta sus pretensiones y trasciende al resultado del fallo, pues si queda incompleta o con errores, no podrá después la Junta resolver sobre acciones que no se hicieron valer, por lo que en esas hipótesis se debe conceder el amparo y protección de la Justicia Federal para el efecto de que la autoridad jurisdiccional responsable deje insubsistente el laudo reclamado y reponga el procedimiento con la finalidad de reparar la infracción que cometió y, posteriormente, dicte el nuevo laudo conforme a derecho proceda.

Contradicción de tesis 68/98. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Primer Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito, Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. 5 de noviembre de 1999. Cinco votos. Tesis de jurisprudencia 134/99. Aprobada por

la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.”⁹¹

**“ANTIGÜEDAD GENÉRICA. CUANDO EL TRABAJADOR OMITI
ESPECIFICAR EN SU DEMANDA LAS CIRCUNSTANCIAS DE
TIEMPO, MODO Y LUGAR EN QUE SE DESARROLLÓ LA
RELACIÓN LABORAL, LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE DEBE PREVENIRLO PARA QUE LA ACLARE.**

Cuando el trabajador demanda del patrón el reconocimiento de la antigüedad genérica debe especificar la fecha de inicio de la relación laboral, así como las características de puesto, categoría y lugar donde prestó el servicio, a fin de que el demandado conozca con certeza los hechos en que aquél funda su pretensión y pueda cumplir con la carga probatoria que le imponen los artículos 784, fracciones I y II, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la fecha de ingreso y antigüedad del trabajador. Si no cumple con tales requisitos, la demanda será oscura o vaga, lo que obliga a la Junta a prevenir al actor para que la subsane, en términos de los artículos 685, in fine, 873, último párrafo y 878, fracción II, del referido ordenamiento legal, pues de admitirse a pesar de adolecer de los vicios señalados, el patrón verá disminuido su derecho a probar si al contestar la demanda afirma que la fecha de inicio de la relación laboral es posterior a la que dice el actor, pues si es verdad el hecho en que basa su defensa, podrá probar que el inicio fue en la fecha que aduce, pero le será imposible acreditar, tanto desde el punto de vista lógico como material, un hecho negativo, esto es, que

⁹¹ Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X, Diciembre de 1999. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Tesis: 2a.JJ.134/99. Página 189.

no existía la relación laboral en la fecha que dice el actor. Llegado a tal extremo, al actor tocaría la carga de probar que la relación comenzó el día que afirma, pues en el periodo en que las partes discrepan se da la situación de que negando el patrón dicha relación, toca al trabajador la carga de probar ésta. Lo anterior, sin perjuicio de que llegada la controversia al amparo, el Tribunal Colegiado de Circuito, cuando proceda, conceda la protección constitucional para el efecto de que la Junta, dejando insubsistente su laudo, ordene reponer el procedimiento para requerir al actor que aclare su demanda, con fundamento en los artículos 159, fracción XI, en relación con el 158, ambos de la Ley de Amparo, y con los diversos 685, in fine, 873, último párrafo, y 878, fracción II, todos de la Ley Federal del Trabajo.

*Contradicción de tesis 110/2002-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 8 de noviembre de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Tesis de jurisprudencia 156/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de diciembre de dos mil dos.*⁹²

Asimismo, respecto al tema en estudio, existen criterios emitidos por los Tribunales Colegiados de Circuito, que en su mayoría son anteriores a las jurisprudencias transcritas, de ahí que resulte ocioso citarlos, ya que de conformidad con el artículo 192 de la Ley de Amparo, los criterios emitidos por

⁹² Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XVII, enero de 2003. Tesis: 2a./J.156/2002. Página: 252.

la Segunda Sala de nuestro Máximo Tribunal, son obligatorios para Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo (llámense a estos últimos Juntas de Conciliación y Arbitraje).

Por todo lo anterior, se concluye que la suplencia de la demanda deficiente del trabajador en el procedimiento ordinario laboral, en su conjunto normativo, abarca un sin número de disposiciones que la regulan, correspondiendo al juzgador en materia del trabajo aplicar oportunamente la norma adecuada al caso concreto; sin embargo, por su propia naturaleza el derecho del trabajo no permanece estático, evoluciona de acuerdo a las necesidades de la sociedad, y aquél ordenamiento procesal que entró en vigor en mil novecientos ochenta, con el objetivo de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, en la actualidad provoca incertidumbre, que muchas veces conlleva a interpretaciones desafortunadas por parte del juzgador en materia del trabajo, afectando con esto la esfera jurídica de la clase obrera que vive de su esfuerzo; de ahí, que resulta necesario proponer soluciones que se reflejen en la práctica cotidiana, siendo este argumento el tema central del siguiente capítulo.

CAPITULO CUARTO

LA PROBLEMÁTICA DE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL

En los anteriores capítulos han quedado precisados los conceptos fundamentales de la suplencia de la demanda en el procedimiento ordinario laboral; se hizo referencia a su origen y evolución, asimismo se plasmaron las normas de derecho positivo que la regulan. Expuesto lo anterior, corresponde en el presente capítulo analizar su problemática actual en la práctica cotidiana, con el fin de proponer soluciones que hagan factible una verdadera defensa del trabajador en el juicio que lo coloque en un plano real de igualdad frente al patrón.

4.1 PRINCIPIO A FAVOR DEL TRABAJADOR (principio de tutela procesal)

Uno de los principios fundamentales del derecho procesal, consiste en la igualdad de las partes ante las leyes y en el procedimiento. Al respecto, el Jurista Devis Echandía señala que el principio citado tiene dos consecuencias a saber: "en primer lugar, dentro del proceso todas las partes gozan de igualdad de oportunidades para su defensa, derivado del principio de igualdad de los ciudadanos ante la ley, lo cual es la base de la organización jurídica de los Estados modernos; en segundo lugar, que no son aceptables

los procedimientos privilegiados en consideración a raza, fortuna, nacimiento o religión.”⁹³

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, define la garantía de igualdad como “el conjunto de disposiciones constitucionales que, sobre la base de que las personas deben ser tratadas de conformidad con la situación jurídica en que se encuentren, establecen derechos en favor de los individuos y, correlativamente obligaciones a cargo del Estado, que se traducen en la imposibilidad de que éste, al ejecutar sus funciones, tome en cuenta características que entrañen un trato desigual para quienes se ubiquen en los supuestos contemplados en la ley.”⁹⁴

De lo anterior, es por lo que se considera que el citado principio de igualdad jurídica forma parte del catálogo de garantías individuales, considerándolo como uno de los valores superiores del orden jurídico. Dicho principio, lo encontramos consagrado principalmente en los artículos 1°, 2°, apartado B, 4°, 5°, primer párrafo, 12, 13 y 31, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En el mismo orden de ideas, para efectos prácticos y con el objeto de definir el principio de que se trata, se acude a otro criterio sustentado por nuestro Máximo Tribunal, el cual se transcribe a continuación:

“IGUALDAD. LÍMITES A ESTE PRINCIPIO. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todos los hombres

⁹³ DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Teoría general del proceso*, segunda edición, Universidad, Argentina, 1997, p. 311.

⁹⁴ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. *Colección Garantías Individuales*, “Las garantías de igualdad”, Tomo III, Nuevo Milenio, México, 2003, p. 35.

son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de manera que los poderes públicos han de tener en cuenta que los particulares que se encuentren en la misma situación deben ser tratados igualmente, sin privilegio ni favor. **Así, el principio de igualdad se configura como uno de los valores superiores del orden jurídico, lo que significa que ha de servir de criterio básico para la producción normativa y su posterior interpretación y aplicación, y si bien es cierto que el verdadero sentido de la igualdad es colocar a los particulares en condiciones de poder acceder a derechos reconocidos constitucionalmente, lo que implica eliminar situaciones de desigualdad manifiesta, ello no significa que todos los individuos deban ser iguales en todo,** ya que si la propia Constitución protege la propiedad privada, la libertad económica y otros derechos patrimoniales, está aceptando implícitamente la existencia de desigualdades materiales y económicas; es decir, el principio de igualdad no implica que todos los sujetos de la norma se encuentren siempre, en todo momento y ante cualquier circunstancia, en condiciones de absoluta igualdad, sino que dicho principio se refiere a la igualdad jurídica, que debe traducirse en la seguridad de no tener que soportar un perjuicio (o privarse de un beneficio) desigual e injustificado. **En estas condiciones, el valor superior que persigue este principio consiste en evitar que existan normas que, llamadas a proyectarse sobre situaciones de igualdad de hecho, produzcan como efecto de su aplicación la ruptura de esa igualdad al generar un trato discriminatorio entre situaciones análogas, o bien, propicien efectos**

**semejantes sobre personas que se encuentran en situaciones
dispares, lo que se traduce en desigualdad jurídica.**⁹⁵

Del criterio anterior, se desprende, que si bien es cierto el derecho en sí mismo genera el valor supremo de igualdad traducido en principio en el otorgamiento equitativo a los sujetos ubicados en una misma circunstancia, ya sea de hecho o desde el punto de vista jurídico; no menos verdad resulta que dicho principio establece también que se dará un trato diferente a las personas ubicadas en situaciones de hecho o distintas. Lo anterior obedece a la relatividad del principio de igualdad y depende del criterio que ha inspirado la norma, de acuerdo a las diversas condiciones en las cuales se desarrolla la vida social, ya que dentro de los objetos primordiales del derecho, se encuentra el mantenimiento o restablecimiento del equilibrio o proporción entre los sujetos de la norma, no obstante que, como se anotó anteriormente, se ha establecido con frecuencia *“tratar los casos semejantes de la misma manera”*, lo que se pone de manifiesto con la frase *“tratar los casos diferentes de diferente manera”*. En el caso concreto, esto es, tratándose de la suplencia de la demanda del trabajador en el procedimiento ordinario laboral, el principio debe observarse con flexibilidad, en virtud de la desigualdad existente entre el patrón y el trabajador; de ahí que las normas laborales objetivas busquen el equilibrio procesal entre las partes que intervienen en el juicio, garantizando a uno de los sectores más débiles de la sociedad un acceso real y efectivo a la justicia social, pues en este sentido el legislador ha establecido en la legislación secundaria laboral una desigualdad de trato.

⁹⁵ Cfr. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIV, diciembre de 2001. Novena Época. Instancia: Primera Sala. Tesis: 1ª/C/2001. página 192.

Con base en lo anterior, se reitera que las normas de derecho positivo que regulan la suplencia de la demanda del trabajador en el procedimiento ordinario laboral, no atenta contra el principio de igualdad entre las partes provocando la imparcialidad de las Juntas Laborales; motivo por el cual consideramos que estas autoridades deben seguir aplicando el citado principio en favor del trabajador, pues al momento de suplir la deficiencia de la demanda del trabajador no se comete ninguna violación constitucional ni legal en perjuicio de la contraparte, ya que tratándose del juicio laboral, las partes que intervienen en él no se hallan en el mismo plano, porque es innegable que el patrón tiene mayores elementos para llevar a cabo la demostración de situaciones derivadas de la relación laboral, por ser el propietario de los bienes de producción o servicios, por ello, los encargados de su administración, lo que implica en principio la desigualdad económica respecto a sus trabajadores, aspecto que, en atención a los criterios que se han consultado, origina el desequilibrio social y a su vez, justifica el trato diferenciado entre las partes de los juicios en materia laboral; luego, ante la desigualdad aludida, se erige el imperativo de la ley que tutela los derechos mínimos de la clase obrera, con la finalidad de lograr el equilibrio procesal.

En ese contexto, compartimos la opinión de Climent Beltrán, en el sentido de que al suplirse la deficiencia de la demanda del trabajador, la Junta no mejora la demanda del trabajador y en consecuencia, no se convierte en juez y parte a la vez. El argumento se apoyó en la idea de que la Junta, al subsanar la demanda, le da solamente viabilidad procesal, para que en el supuesto de que el trabajador obtenga laudo favorable, sean consideradas aquéllas prestaciones que le correspondan en atención indefectiblemente a los hechos expuestos en su demanda, lo que a entender del autor "no prejuzga la procedencia de la acción en cuanto a la pretensión o derecho material que se

hace valer, pues si el trabajador no lo acredita en el proceso con los medios de prueba conducentes, el laudo será absolutorio para el patrón, por lo que es incuestionable que al subsanar la demanda del trabajador, la Junta no se convierte en juez y parte, sino que se trata de darle la razón a quien la tenga.⁹⁶

Al respecto, el maestro Dávalos enfatiza que el principio de suplencia de la demanda del trabajador, significa la obligación de las Juntas de apoyar al trabajador para el correcto ejercicio de sus derechos, siempre con base en la acción intentada o procedente y conforme a los hechos planteados en el escrito de demanda; de donde resulta que el auxilio dado a los trabajadores, no atenta contra la imparcialidad que deben observar los órganos encargados de impartir justicia, sino que la única consecuencia, es colocar a las partes en igualdad de condiciones en la contienda procesal y dar coherencia al actuar de las Juntas conforme a los principios constitucionales.⁹⁷

A manera de conclusión, es claro que las normas incluidas en la Ley Federal del Trabajo son de naturaleza proteccionista, con base en los postulados de justicia social, tal como lo dispone el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, que estriba en tratar igualmente casos iguales y desigualmente a los que así lo sean, prestando apoyo a quienes, por falta de elementos y preparación, así como el desconocimiento de sus derechos laborales, no tienen la misma oportunidad que los empleadores de asesorarse técnicamente en su defensa, ocasionándose así, mayores perjuicios en su esfera jurídica, es por eso que las partes en el procedimiento laboral deben

⁹⁶ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. *Ob. Cit.*, p. 81.

⁹⁷ Cfr. DÁVALOS, José. *Tópicos laborales, Ob. Cit.*, p. 435.

contar con las mismas posibilidades para demandas todas aquellas prestaciones fruto de su trabajo, para ofrecer y rendir pruebas, para ser oídas y presentar alegatos; como lo señala el Jurista Roberto Báez Martínez en el sentido de que se cita enseguida: "esta es la manera de allegar, sin contrapisas, imparcialmente, todos los elementos del juicio que permitan a las Juntas emitir un fallo justo."

De ahí, que las argumentaciones anteriores encuentren una justificación razonable y objetiva, originada substancialmente en la materia del conflicto, entendida como la subsistencia del trabajador y de su familia, quienes dependen de su fuerza de trabajo, única fuente de riqueza de la clase obrera, razón que pone en evidencia la importancia y particularidad de los litigios derivados de una relación laboral. Por lo tanto, no puede operar el principio de igualdad procesal como en otras materias (vg. civil, mercantil, fiscal, administrativa, entre otras), porque las partes que intervienen no se hallan en el mismo plano, lo cual justifica la búsqueda del equilibrio en el procedimiento, a través de la imposición de menores cargas procesales a la parte trabajadora, sin que esto implique que se transgreda el orden jurídico, en tanto que ese trato desigual dimana del reconocimiento hecho por el legislador en el artículo 123 constitucional, el cual consagra derechos mínimos de los trabajadores, que no pueden afectarse con un trato igual en el proceso donde intervienen partes desiguales, ya que debe exigirse de manera inalienable el cumplimiento de esos derechos mínimos por encima de la voluntad de las partes. De lo que se concluye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no violan el principio de igualdad de partes, ni mucho menos, se convierten en juez y parte, al suplir la deficiencia de la demanda del trabajador, debido a que dicha actuación representa exclusivamente el cumplimiento de un imperativo delegado constitucionalmente.

4.2 OPERATIVIDAD DE LA SUPLENCIA

La Ley Federal del Trabajo, por su propia naturaleza, establece diversas formas de suplencia a favor del trabajador, de ahí que en esta investigación se aborden aquéllas que como imperativo legal las Juntas Laborales están obligadas a realizar al momento de admitir la demanda presentada por el trabajador o sus beneficiarios. Esa figura jurídica se traduce en las hipótesis siguientes:

- Completar las prestaciones omitidas con base en las acciones intentadas o procedentes, con base en los hechos planteados en el escrito de demanda (artículo 685, último párrafo);
- Señalar al trabajador los errores y/o contradicciones en su escrito de demanda, para que sea éste quien los subsane en un plazo de tres días (artículo 873, último párrafo), y;
- Brindar al trabajador la oportunidad de que, en caso de no haber corregido su demanda en el momento procesal oportuno, lo haga en la etapa de demanda y excepciones (artículo 878, fracción II).

Los anteriores supuestos, son de ejercicio obligatorio para las autoridades jurisdiccionales en materia del trabajo, pese a lo anterior, en la práctica cotidiana este imperativo es olvidado por las personas encargadas de la impartición de justicia laboral por diversos factores, dentro de los cuales destacan los siguientes:

- Excesivo número de conflictos, provocando con esto la insuficiencia de tribunales;
 - La imprecisión de las disposiciones legales que establecen la suplencia de la demanda;
 - La deficiente preparación, falta de capacitación y actualización del personal jurídico y administrativo de las Juntas Laborales;
 - La negligencia o descuido de quienes se encargan directamente de elaborar el acuerdo que admite la demanda;
 - Inexistencia de mecanismo alguno que sancione su inobservancia;
- y
- La inexistencia de criterios unificados en las Juntas respecto a la procedencia y aplicación de esta figura.

Previamente al análisis de esta figura jurídica, resulta importante señalar, que la legislación laboral no impone de manera formalista mayores requisitos para la presentación de una demanda, en la medida en que de conformidad al artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, la demanda se debe formular por escrito, acompañando las copias necesarias para correr traslado a los demandados; y expresar los hechos en que apoye su pretensión, teniendo la posibilidad de acompañar las pruebas que se pretendan ofrecer. Sin embargo, es recomendable que en dicho escrito se señale el nombre del

patrón o la denominación o razón social de la persona para la cual labora o laboró y, en caso de ignorarlos, la precisión, por lo menos, del domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta sus servicios, así como la actividad que desarrolla el patrón; asimismo, la designación de un representante común, cuando dos o más personas ejerzan la misma acción. También resulta necesario precisar las prestaciones que deriven de las acciones intentadas, conforme a los hechos expuestos, lo que supone un capítulo de hechos y uno de peticiones, es decir, una parte que contenga el relato de todos los antecedentes relativos a la relación laboral y al conflicto y otra en la que se precisen los puntos concretos que el demandante desea satisfacer, tratando de ser exhaustivo al respecto (véase el capítulo primero, punto 1.6). Por último y un punto de suma importancia, es que el escrito de demanda sea firmado por el trabajador cuando actúa por propio derecho o bien, por la persona que lo representa.

4.2.1. Principio de suplencia (o de corrección)

Este principio encuentra su aplicación al momento de ser admitida la demanda presentada por el trabajador, en esa misma actuación la Junta al notar que ésta es incompleta, completará las prestaciones no reclamadas; lo anterior, encuentra sustento jurídico en el artículo 685, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, el cual en la parte que nos interesa establece lo siguiente:

“Artículo 685.- ...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..."

Del precepto citado, derivan los siguientes supuesto, a saber:

- Que la demanda del trabajador sea incompleta porque no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada o procedente;
- Que esas omisiones deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, siendo éstos la causa determinante y en torno a ello se subsanará la demanda; y
- Con base en lo anterior, la Junta sólo al momento de admitir la demanda la subsanará.

Esta hipótesis es muy controvertida. Los criterios en contra sostienen que las Juntas al suplir la deficiencia del trabajador "mejoran" la demanda, convirtiéndose en juez y parte, violando con esto el principio de igualdad de partes en el proceso (cuestión que quedó desvirtuada en el apartado anterior).

La entrada en vigor de esta disposición, provocó diversas interpretaciones por parte de las Juntas Laborales, algunas de ellas en demérito de los derechos fundamentales del trabajador. En muchas ocasiones dichos tribunales no se sujetaban a la obligatoriedad prevista en la legislación laboral para suplir la deficiencia de la demanda, siendo que la suplencia

contemplada en el artículo 685 no es una facultad discrecional, por el contrario, dichos órganos están obligados a atender el correcto ejercicio de las acciones intentadas, otorgándole viabilidad procesal a la parte trabajadora, para que, como ya se expresó, en el supuesto de que obtenga un laudo favorable, comprendan las prestaciones que por derecho le corresponden al demandante, derivadas de los hechos expuestos, lo cual tiene como finalidad alcanzar el objetivo primordial del legislador, consistente en evitar que los trabajadores perdieran los derechos adquiridos durante su relación de trabajo por un simple defecto en la elaboración de la demanda; de ahí que se insista en la importancia del ejercicio obligatorio de esta figura en la práctica cotidiana. Para obtener una mejor comprensión de lo expuesto, es importante invocar algunas hipótesis que demuestran las bondades de la suplencia de la demanda laboral.

- **Ejemplos:**

- Un trabajador contratado por tiempo indeterminado, demanda la rescisión del vínculo laboral, alegando que el patrón le redujo el salario que venía percibiendo, y exige una indemnización de tres meses de salario. En este caso, la Junta debe subsanar la demanda, agregando como prestaciones el pago de veinte días por año de servicio, la prima de antigüedad y los años de servicio.

- Una demanda está completa cuando guarda absoluta armonía entre los hechos narrados y las consecuencias jurídicas que pueden derivar de esos hechos. Así, el trabajador despedido que laboraba diez horas diarias, únicamente se entenderá completa la demanda si

se reclama, además de otras prestaciones, el pago de las horas extras diarias, en el supuesto de que se trate de una jornada diurna.

- Si un trabajador plantea en su demanda que fue despedido y sólo reclama el pago de la indemnización que constitucionalmente le corresponde, se debe entender que le falta incluir las prestaciones relativas a los salarios caídos y a la prima de antigüedad.
- Otras situaciones análogas consisten en que en caso de que la demanda se precise la antigüedad en el servicio y se omita reclamar el pago de la prima de antigüedad cuando proceda su pago, optándose por la indemnización; o si al demandar el pago de vacaciones deja de reclamarse el 25% adicional al salario.⁹⁸

En todos estos casos lo que debe hacer la Junta es incorporar a la demanda esas prestaciones omitidas que se derivan de los hechos expuestos en la misma, aplicando las consecuencias jurídicas previstas en la Ley, sin que sea necesario que el trabajador formule alguna otra promoción, escrito o demanda.

- **Límites de la suplencia de la demanda**

Es preciso hacer alusión a que, se considera incompleta la demanda del trabajador, cuando no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos

⁹⁸ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. *Ob. Cit.*, p. 84.

expuestos (la Junta está autorizada para incluir prestaciones que no reclamó el actor, pero que deriven de las acciones intentadas o del ejercicio de acciones no intentadas que resulten de los hechos expuestos); esto es, que los hechos constituyen la causa determinante y en torno a ellos se subsana la demanda. Dicho de otra manera, no es tan amplio el significado que de acuerdo con la ley tiene la expresión “demanda incompleta”, pues en el último párrafo del artículo 685, podemos observar que tal expresión está delimitada con la frase “en cuanto a que”, es decir, que conforme a la ley no toda demanda incompleta es susceptible de ser subsanada directamente por el Tribunal Laboral, sino sólo aquella que sea incompleta por no comprender “todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos expuestos”.

Debe recordarse que en este supuesto, la suplencia deberá aplicarse al momento de admitirse la demanda y no en el laudo, en atención a que el auto de admisión será notificado al patrón (*cf.* artículos 742 y 743) con los elementos aportados por el Tribunal Laboral; aceptar lo contrario, implicaría dejar en estado de indefensión a la parte demandada, por no haber sido materia de la litis los puntos objeto de la aplicación de dicha suplencia, contraviniéndose con esto lo dispuesto en el artículo 14 constitucional.

Ahora bien, los hechos no se dan por ciertos, al subsanarse la demanda, no se prejuzga sobre su procedencia, ya que la Junta en ningún momento puede cambiar ni substituir la acción del trabajador (no suple acciones), sino únicamente en el caso de que el trabajador lo exponga en los hechos de su demanda y omita ejercer la acción correspondiente, pero en este caso, la autoridad deberá requerir al trabajador. En otras palabras, la autoridad no prejuzga respecto a la procedencia de la acción en cuanto a la pretensión o

derecho material que se hace valer, pues si el trabajador no lo acredita en las etapas subsecuentes de procedimiento, con los medios de prueba conducentes, el laudo será absolutorio para el patrón, así se trata de dar la razón jurídica a quien le corresponda, limitándose a aplicar las consecuencias jurídicas que se desprenden de los hechos, incorporando las pretensiones derivadas de los mismos.

En apoyo a la conclusión anterior, resulta necesario hacer alusión al criterio emitido por los Tribunales Colegiados del Poder Judicial de la Federación, el cual se transcribe a continuación:

“SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL. NO EXIME A LA PARTE TRABAJADORA DE OFRECER LAS PRUEBAS QUE TIENE OBLIGACIÓN DE EXHIBIR PARA DEMOSTRAR PRESTACIONES EXTRALEGALES. Si bien de conformidad con el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo las Juntas están facultadas para dictar providencias para mejor proveer cuando exista duda sobre algún aspecto cuestionado por las partes, lo cierto es que esa facultad se encuentra sujeta a aquellos elementos de prueba que hayan sido ofrecidos por ellas, y cuya exhibición no se haya realizado por causas diversas; sin embargo, tratándose de prestaciones extralegales, quien alega su otorgamiento debe acreditar su procedencia, de ahí que si el trabajador reclama su pago tiene la obligación de exhibir los elementos de prueba tendentes a demostrar sus afirmaciones, pues la suplencia de la queja y facultad antes precisada no estriba en eximir a la parte trabajadora de demostrar sus aseveraciones cuando ello dependa de los elementos de prueba que debe aportar; además, no existe

precepto alguno que obligue a la autoridad laboral a proceder en ese sentido.”⁹⁹

En relación a lo anterior, es importante precisar que en las norma jurídica que nos ocupa se establecen dos cuestiones distintas que no quedan comprendidas una dentro de la otra, puesto que la suplencia de la demanda que se prevé en el artículo 685, último párrafo de la ley de la materia que realiza el tribunal laboral se circunscribe únicamente a **“(...) las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuesto por el trabajador, (...)”**, lo que se traduce en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden cambiar la acción promovida o intentar una nueva a nombre del trabajador, ni aun a título de suplencia, hecho que se robustece del contenido del párrafo segundo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo que establece: **“(...) Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. (...)”**. Expuesto de manera diversa, cuando de la narración de los hechos de la demanda, la Junta se percata de que el trabajador puede tener derecho al pago de una prestación derivada de una fuente obligatoria diversa a la Ley Federal del Trabajo, como puede serlo el contrato ley o el pacto colectivo de trabajo, sin que se haya demandado, los Tribunales Laborales deben suplir la deficiencia respectiva, quedando la procedencia del pago en todo momento, sujeta al acreditamiento de la existencia de la obligación patronal correspondiente.

⁹⁹ Cfr. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIX, marzo de 2004. Novena Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO. Tesis: XX.2o.15 L. Página 1627.

En el entorno relatado, resulta necesario que en la práctica cotidiana, las autoridades del trabajo cumplan cabalmente con este imperativo legal, partiendo del supuesto de que si el trabajador desconoce a qué prestaciones tiene derecho (cuestión por demás común) o se encuentra jurídicamente mal asesorado, nada debe impedir al juzgador, que se entiende perito en la materia, indique cuáles son aquéllas prestaciones a las que tiene derecho, con ello, lo que se hace únicamente, es tomar un papel activo en el proceso para llevarlo hacia un cause que le permita, en el momento oportuno, dictar una sentencia justa, en la que resuelva sobre todos los derechos que se deriven de los hechos que se le han planteado conforme a la ley y aquellos cuyo origen sea otra fuente de obligación. Lo anterior, encuentra una estrecha relación con otro principio de derecho procesal del trabajo, por demás importante, que es el principio de inmediatez.

Estimamos que cuando un trabajador en su demanda, por error u omisión, no reclama todas las prestaciones que le corresponden, está renunciando tácitamente a los derechos mínimos que la ley consagra (cuestión que se permitía antes de la reforma procesal de mil novecientos ochenta). Dicho de otra manera, si la renuncia expresa por parte del trabajador a los derechos que la ley le otorga es nula de pleno derecho, y por ende no origina consecuencia legal alguna, en términos del artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso g), de la Constitución Federal, por mayoría de razón la renuncia tácita no puede producir el efecto jurídico de que los derechos del trabajador se pierdan irremisiblemente. No puede admitirse que el desconocimiento del trabajador respecto de los derechos que la ley le otorga releva al patrón de su cumplimiento; por lo anterior, se considera que la suplencia de la demanda evita que por la sola omisión del trabajador en el reclamo de determinadas

prestaciones se origine el efecto de tenerlas por perdidas, esto es, se evita que una renuncia tácita produzca consecuencias jurídicas adversas a los derechos de la clase trabajadora. Con este principio, la omisión de señalar las prestaciones que le corresponden al trabajador no es tan grave, en el entendido de que el tribunal tiene la obligación jurídica de tenerlas por reclamadas, siendo esto un claro efecto del principio de irrenunciabilidad de derechos que la ley consagra a favor de los trabajadores; motivo por el cual, el citado principio de irrenunciabilidad de derechos, fundamenta y justifica la suplencia de la demanda del trabajador. Lo expresado encuentra sustento legal en los artículo 5°, fracción XIII, 33 y 99 de la Ley Federal del Trabajo, que expresan lo siguiente:

“Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ...XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas...”

“Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. -- Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.”

“Artículo 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.”

4.2.2. Principio subsanador (aclaración del trabajador)

El citado principio, versa sobre la obligación de la Junta de prevenir al trabajador cuando incurre en omisiones, imprecisiones o irregularidades en su ocurso inicial y darle la oportunidad de subsanarlas incluso en el momento de la audiencia respectiva (supuesto distinto a la suplencia de la demanda propiamente dicha), vinculada con el principio tutelar que rige a la clase trabajadora, en virtud de que aquí el órgano jurisdiccional no es el que subsana la irregularidad de que se trata, sino que se concreta a hacer del conocimiento del demandante las deficiencias de su demanda, para que él mismo pueda corregirlas.

Esta figura jurídica encuentra su aplicación al admitirse la demanda, en dicho acuerdo la Junta debe señalar al trabajador o a sus beneficiarios las irregularidades, imprecisiones, defectos o contradicciones que note del estudio de su escrito de demanda, para que sea él quien lo corrija, otorgándosele un plazo de tres días que correrá a partir de la notificación hecha para ese efecto, de conformidad en los artículos 685, último párrafo y 873, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, que establecen en la parte que interesa lo siguiente:

“Artículo 685.- ...Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.”

“Artículo 873.- ...Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera 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.”

Del examen conjunto de las disposiciones transcritas, se desprenden diversos matices aplicables a la citada regla general. De ellos, destacan los casos de suplencia que se relacionan a continuación:

- Cuando la demanda sea oscura o vaga;
- Cuando se ejerciten acciones contradictorias; y
- Cuando la demanda sea irregular.

En las hipótesis mencionadas la tutela en el procedimiento laboral es oficiosa, como sucede también tratándose de la suplencia de la demanda propiamente dicha, pero a diferencia de ésta, el tribunal del trabajo ya no puede efectuarla por sí mismo, ya que necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda. La diferencia es lógica y corresponde al desarrollo jurídico del principio de que el proceso se inicia a instancia de parte (principio dispositivo), habida cuenta de que en los tres supuestos tratados, sólo el actor está en aptitud de

proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y sobre todo, sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. A continuación se hace una breve explicación de las hipótesis a tratar:

- **Oscuridad o vaguedad.** Términos utilizados en sentido figurado con relación al lenguaje, caracterizados por la indeterminación de las palabras o ideas, ya sea por utilizar palabras imprecisas o por no describir suficientemente los actos, acontecimientos o hechos que se relatan, dándose principalmente en la narración de los hechos en donde el trabajador apoya sus pretensiones.

- **Acciones contradictorias.** Son aquéllas que se excluyen mutuamente, sin que exista la posibilidad de que al proceder una pueda ser viable la otra, lo que obliga al trabajador a elegir entre alguna de ellas y desistir de la otra, por lo que resulta obvio que el tribunal no pueda pronunciarse al respecto. No pasa desapercibido el hecho de que el trabajador puede promover acciones distintas, pero sólo si éstas se ejercitan en forma alternativa; por ello, si del escrito inicial se desprende que el actor no demanda en forma conjunta sino alternativa cada una de las acciones y prestaciones a que hace alusión, dando la opción a la parte demandada de acogerse a la que estime pertinente conforme a sus intereses, o bien de no aceptar ninguna y negarlas, no pueden considerarse contradictorias, ya que no se demanda el pago conjunto de las prestaciones derivadas de cada una de ellas, sino que simplemente se solicita se pague cualquiera de las mismas, es decir, si no se concede la primera, se pide la segunda, de forma alternativa. Asimismo, consideramos en el supuesto de que en un juicio laboral se llegara a estimar

que se promovieron acciones contradictorias, sin que hubiese mediado aclaración del tribunal respectivo, no sería lógico ni jurídico sustentar que estas acciones procesalmente se nulifiquen, sino que en todo caso se excluyen; y, consecuentemente, llevaría a resolver que se tiene por ejercida la acción que en autos se justifique y otorgue mayores beneficios al trabajador.

La diferencia entre acciones contradictorias y alternativas, se ve reflejas en la tesis que se transcribe a continuación:

“ACCIÓN Y PRETENSIÓN. SU CONNOTACIÓN Y OPORTUNIDAD EN EL RECLAMO SON DIFERENTES EN EL JUICIO LABORAL.

Cuando se habla de acción, se hace referencia integral al reclamo de derechos laborales apoyados en una determinada actitud de la parte patronal, por lo que no debe vincularse dicho vocablo con la pretensión del trabajador de ser reinstalado o indemnizado constitucionalmente, pues éstas son sólo las pretensiones a través de las cuales el trabajador busca que se le restituya en tales derechos, los que, incluso, pueden ser modificados por el trabajador en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ya que no existe ninguna disposición en la Ley Federal del Trabajo que obligue a un trabajador a elegir entre esas dos opciones en el acto mismo de la formulación de la demanda, pues la única prohibición que establece la ley laboral es la que se contempla en el artículo 873, que prohíbe que se intenten a un mismo tiempo acciones contradictorias, pero no obliga a elegir en la demanda entre las dos alternativas que surgen cuando el patrón no comprueba que el despido fue de manera justificada, máxime que éstas, de acuerdo a la interpretación de la fracción XXII del apartado A del artículo 123

constitucional, no deben entenderse como dos acciones distintas, sino como una obligación del patrón, la que debe cumplirse a elección del trabajador, ya sea solicitando la reinstalación en el trabajo o el pago de una indemnización; por tanto, esa elección puede variarla, incluso, hasta el momento mismo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, conforme a lo dispuesto por la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, lo que no deja en estado de indefensión a la patronal, ya que la cuestión fundamental que se debatirá en el proceso es la justificación o injustificación del despido.”¹⁰⁰

• **Demanda irregular.** El último vocablo empleado tiene una connotación demasiado amplia, puesto que al hacerse referencia a él, puede estudiarse todo lo que se encuentra fuera de una regla o es contrario a ella, siendo que la legislación contempla los supuesto en que la demanda sea deficiente o defectuosa, cuando es incompleta, oscura o contenga el ejercicio de acciones contradictorias, y no así respecto por lo que hace a las irregularidad de la misma; por lo anterior, es que consideramos que dentro de esta categoría podría incluirse el supuesto en que la demanda no contenga el domicilio del demandado, cuando no se indique la actividad a que se dedica el patrón, u otros supuestos similares. No obstante ello, el término “demanda irregular”, está incluido en los demás supuestos de procedencia contemplados en el artículo 873, último párrafo, de la Ley de la materia, de ahí que se proponga suprimirlo del artículo en comento, ya que en la práctica provoca muchas confusiones respecto a su interpretación, o bien, de manera

¹⁰⁰ Cfr. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XVII, Febrero de 2003. Novena Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO. Tesis: XV.1o.17 L. Página 971.

ejemplificativa, más no limitativa, definir los supuestos de actualización de la hipótesis normativa, lo cual de alguna forma establecería los lineamientos que en principio deben observarse, sin perjuicio que sea examinado cada caso en particular.

- **Ejemplos:**

- Si el trabajador en su escrito de demanda se abstiene de señalar las circunstancias en que incurrió el despido injustificado, esto constituye una omisión que se traduce en la vaguedad de aquélla, volviéndose inconcuso que lo procedente sea mandar prevenir al trabajador, indicándole la omisión en que incurrió, concediéndole el término que establece el propio precepto a efecto de que la subsane, siendo el trabajador y no la Junta quien señale cuándo y cómo ocurrió el despido.

- Un trabajador afirma lisa y llanamente en su demanda que fue despedido, sin pormenorizar los hechos (circunstancias de modo, tiempo y lugar), pide ser reinstalado y además que se le pague la prima de antigüedad; la Junta, mediante acuerdo legalmente notificado al trabajador deberá señalarle la falta de datos de tiempo, modo y lugar, y la incompatibilidad existente entre el pago de la prima de antigüedad y su voluntad de ocupar nuevamente su empleo (en las mismas condiciones). En cumplimiento a lo anterior, el propio trabajador deberá señalarle a la Junta en un plazo de tres días las precisiones requeridas y escoger entre una y otra acción, por ser excluyente la una de la otra, al tener derecho al pago de la prima

citada, aquellos trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, como lo dispone el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

- Cuando el trabajador demanda del patrón el reconocimiento de la antigüedad genérica debe especificar la fecha de inicio de la relación laboral, así como las características de puesto, categoría y lugar donde prestó el servicio, a fin de que el demandado conozca con certeza los hechos en que aquél funda su pretensión y pueda cumplir con la carga probatoria que le imponen los artículos 784, fracciones I y II, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la fecha de ingreso y antigüedad del trabajador. Si no cumple con tales requisitos, la demanda será oscura o vaga, lo que obliga a la Junta a prevenir al actor para que la subsane, en términos de los artículos 685, in fine, 873, último párrafo y 878, fracción II, del referido ordenamiento legal.

- **Límites**

En el caso de que la demanda sea oscura o vaga, la Junta no puede actuar de oficio, sino que al advertir la irregularidad, señalará al actor los defectos u omisiones en que haya incurrido, previniéndolo para que los subsane, lo cual acontece también en el caso de que el trabajador ejerza acciones contradictorias, los supuesto anteriores encuentra una lógica diferencia con la suplencia establecida en el último párrafo del artículo 685 y corresponde al desarrollo jurídico del principio de que el proceso se inicia a instancia de parte, habida cuenta de que en los tres supuestos del artículo 873

de la Ley Federal del Trabajo, sólo el actor está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y sobre todo, únicamente él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. En el mismo orden de ideas, es de señalarse que no es suficiente que la Junta indique al trabajador que existen errores en su escrito de demanda, sino que deberá señalarle además en que consisten éstos.

Respecto a las acciones contradictorias, la Junta deberá aclararle cuáles son, pero solamente en ese estricto sentido, ya que no está facultada para suplir la voluntad del trabajador y decidir entre una u otra, de acuerdo a una supuesta conveniencia.

En atención al método seguido, cabe mencionar que el auto de prevención será notificado personalmente al trabajador, a quien se le concede el término de tres días para su desahogo, haciéndole saber que de no cumplir con la prevención, podrá satisfacerla en la etapa de demanda y excepciones. Sobre el tema en cuestión, proponemos que dentro del citado acuerdo de prevención se dé vista a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (institución encargada de velar por los derechos de la parte obrera), para representar o asesorar gratuitamente a los trabajadores, de conformidad con el artículo 530, fracción I del Código Laboral, y así, en caso de duda, pueda acudir a la Junta con el objeto de desahogar cabalmente el acuerdo de prevención, lográndose en eso términos el efectivo equilibrio entre las partes.

4.2.3. La corrección de la demanda en la primera audiencia

Este apartado se encuentra estrechamente vinculado con el punto anterior, ya que es muy probable que el trabajador no cumpla con el plazo de

tres días a que hace referencia el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, si embargo, no queda agotado en esa actuación el principio subsanador (debido a la naturaleza tuteladora del Derecho Laboral), en atención a que posteriormente, se tendrá la oportunidad de subsanar la demanda en el momento de la audiencia trifásica, tal como lo ordena la fracción II del artículo 878 de la Ley Laboral, que establece lo siguiente:

“Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes: ...II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento...”

La intención del legislador de no dejar una demanda incompleta, vaga u obscura se confirma, porque la parte del texto legal ya transcrito, correspondiente al desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, la cual insiste expresamente en el tópico al señalar que “si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento”. En esa virtud, la Junta esperará que transcurra el término para señalar día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, corriendo traslado a la demandada, tanto con el escrito inicial de demanda, como con el acuerdo en que se hizo la prevención al actor y en su caso, con la respuesta de éste o bien, haciéndole notar que la prevención no fue desahogada.

Es evidente y en la práctica sucede con frecuencia, que el trabajador no corrija su demanda dentro del término que se señale. La consecuencia será que se corra traslado a la otra parte con copia de la demanda en sus términos originales, sin perjuicio de que se hagan las correcciones pertinentes a cargo del trabajador en la etapa de demanda y excepciones; situación que no deja en estado de indefensión al demandado, ya que en el caso de que exista un cambio en la demanda, ampliándola o adicionando los hechos, por equidad o petición de parte, el demandado podrá contestar de inmediato las modificaciones, o solicitar a la Junta que se acuerde la suspensión de la audiencia, señalando una nueva fecha para su celebración dentro de los cinco días siguientes.

- **Límites de este principio.**

Precisados los defectos u omisiones, por parte de la Junta, si el trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del término legal y tampoco lo hacen en el periodo de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo, la Junta deberá tener por reproducida la demanda inicial como lo establece el segundo párrafo del artículo 879 del citado Código Laboral, como se dijo, en estas hipótesis se requiere la intervención del promovente.

En el caso de que el trabajador cumpla con el requerimiento formulado por la Junta, se le respetará al patrón la posibilidad de pedir que se señale nueva fecha para la audiencia, ya que posiblemente cambien los hechos e incluso las acciones planteadas en el escrito inicial de demanda, lo cual permite al demandado preparar adecuadamente su defensa, aplicándose de

manera armónica los artículos 871, 873, 875, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, en apoyo a lo anterior se invoca el criterio jurisprudencial que es del tenor siguiente:

“AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL. Del análisis relacionado de los artículos 871, 873, 875, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende, en términos generales, que en la etapa de demanda y excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda. En el primer supuesto debe estimarse que el demandado está en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, oponiendo, además, sus excepciones y defensas, y aun reconvenir al demandante. En cambio, cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda (lo cual ocurrirá cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, o bien ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas), el demandado no se encuentra obligado a producir la contestación al escrito inicial de demanda en el momento en que se realiza esa modificación porque no tendría oportunidad para preparar sus excepciones y defensas, ni las pruebas respectivas, atendiendo a los cambios efectuados por el demandante. En este orden de ideas, debe concluirse que si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones sustanciales, la

Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquél contestar la demanda en su totalidad.”¹⁰¹

La Junta no puede en ningún momento abstenerse del estudio de la acciones pretendidas por el trabajador, argumentando su incongruencia y oscuridad en la demanda, pues dicha actuación es contraria a derecho, esto es, no es válido que la autoridad se escude en la supuesta incongruencia y oscuridad de la demanda del trabajador para omitir el examen de las acciones intentadas, ya que la legislación laboral le impone la obligación, al momento de admitir la demanda, de señalar al actor los defecto u omisiones que considere presente dicho escrito, concluyéndose que dicha autoridad no puede negarse a analizar las acciones propuestas, debiendo en todo caso, valorar la totalidad del material probatorio y de las actuaciones en el procedimiento, y con base en esto, resolver respecto a la procedencia de todas y cada una de las prestaciones intentadas por el trabajador. Por lo anterior se hace la siguiente propuesta:

- **Propuesta de reforma al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo**

Con la finalidad de armonizar el trámite de la etapa de demanda y excepciones con lo dispuesto en los artículos 685 y 873 de la mencionada Ley de la materia, resulta necesario excluir la excepción de oscuridad de la demanda.

¹⁰¹ *Cfr.* Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, marzo de 1998. Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Tesis: 2a./J.11/98. Página: 257.

La reforma procesal del trabajo de 1980, introdujo en los invocados preceptos 685 y 873, respectivamente, los siguientes párrafos:

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

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

De los textos transcritos, se evidencia, como en tantas otras normas de la legislación obrera, que el derecho del trabajo ha sido una de las mas importantes expresiones del Derecho Social, cuya tendencia es proteger a los económicamente débiles, abarcando todas aquellas series de problemas que suscitan la existencia de clases distintas dentro de la sociedad, y la necesidad de hallar fórmulas justas de convivencia entre las mismas para proteger así a las clases menos favorecidas frente a las mas poderosas.

La circunstancia de que el derecho social se proponga como objetivo esencial proteger a los individuos económica o socialmente débiles, hace que las peculiaridades y condiciones del sujeto protegido incidan directamente en la naturaleza de los métodos y procedimientos adoptados para el cumplimiento de las normas. Por ello, el derecho procesal social se aparta del principio clásico de la igualdad de las partes (cuestión analizada en el apartado 4.1), y en contraste contempla la realidad que ofrece ostensibles desigualdades que las normas procesales pueden compensar para lograr una real igualdad de posibilidades. Surge así la necesidad de procurar procedimientos especiales para la aplicación de las normas del Derecho Social.

De manera general, las reglas procesales han de adaptarse a las particularidades de los derechos que tienden a hacer efectivos, por lo cual, tratándose del Derecho del Trabajo, ha de admitirse la necesidad de establecer procedimientos propios.

Esos procedimientos se fueron alcanzando en la mencionada reforma de mil novecientos ochenta, reflejados en la suplicia del escrito de demanda que es uno de los actos mas importantes del procedimiento, porque no sólo inicia la instancia, sino que es generadora de diversos efectos jurídicos que pueden ser definitivos en el resultado de la controversia.

En este punto, se reitera que conforme al artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, la demanda laboral está sujeta a requisitos muy simples, como se desprende del texto del precepto normativo, que a la letra establece en el punto que interesa, lo que se transcribe enseguida:

“...Se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.”

No obstante la simpleza de los requisitos aludidos, sucede con frecuencia que el escrito de la demanda presenta omisiones o irregularidades. Ante esa situación, el legislador introdujo las reformas mencionadas al principio de este trabajo, mediante las cuales se faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para corregir el defecto cuando la demanda es incompleta, o bien cuando es oscura o vaga, o en ella se ejercen acciones contradictorias, en cuyo supuesto aquellas deben prevenir al actor para que la subsane.

La reforma que se propone, se sugiere en función de la hipótesis consistente en que la demanda del trabajador o sus beneficiarios sea oscura o vaga. Si se tiene en cuenta que la Junta ha de cuidar que la demanda incluya todos los antecedentes y requisitos necesarios para facilitar la acción de la justicia, es indudable que no se justifica la excepción de oscuridad del libelo inicial en el procedimiento de trabajo y por ende, se impone su exclusión del trámite procesal; tanto más cuando la Cuarta Sala de anterior integración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar los artículos 685 y 783 de la Ley de la Materia, estableció que las normas rectoras de la suplencia en referencia, tienen en común que no establecen una potestad discrecional del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir las irregularidades u omisiones que presente la demanda, sino que, por el contrario, se traducen en

verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.

La mencionada interpretación originó la jurisprudencia por contradicción de tesis, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, páginas 287 y 288, transcrita en el capítulo tercero de esta investigación (página 85), cuyo rubro se transcribe a continuación: **“DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCION OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO.”**

La omisión en el cumplimiento por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la obligación de corregir la demanda deficiente, constituye una violación a las leyes del procedimiento que tiene como consecuencia la reposición del procedimiento cuando se afecten las defensas del trabajador o de sus beneficiarios y trasciende al resultado del laudo, cuando la irregularidad es combatida a través del juicio de amparo directo. Así lo ha interpretado la Segunda Sala del más Alto Tribunal del País, en la jurisprudencia derivada de la contradicción de tesis, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo V, páginas 3059 y 3060, igualmente señalada en el anterior capítulo, cuyo rubro es como sigue: **“DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA ACLARE O CORRIJA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE, AMERITA LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL SUPUESTO DE QUE AFECTE LAS PRETENSIONES DEL ACTOR Y TRASCIENDA AL RESULTADO DEL FALLO.”**

En concordancia, se propone la reforma del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que contiene las normas para el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, mediante la adición de una fracción, introduciéndola con el número V, ajustando la enumeración de las restantes fracciones del citado precepto, con el siguiente texto:

“Artículo 878.- ...V.- Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios y se trate de la aplicación de los artículos 685, párrafo segundo, y 873, párrafo segundo, no se tendrá por opuesta la excepción de oscuridad de la demanda.”

Por otra parte, es de mencionarse que la doctrina ha sostenido que gran parte de los problemas que en la actualidad afectan al Derecho Laboral se origina por el escaso número de tribunales en materia de trabajo, lo que tiene como consecuencia el rezago y la deficiencia en muchas ocasiones del laudo. Compartimos esta opinión, sin embargo consideramos que la preparación y actualización de los miembros de las Juntas, resulta por demás importante; motivo por el cual, se propone la impartición de cursos para Actuarios, Secretarios, Auxiliares Dictaminadores, y Presidentes de las Juntas, así como también para el personal administrativo (siendo éstos, en la práctica cotidiana quienes realizan el acuerdo de admisión), impartidos en un instituto especializado en la materia, con el objeto de que el citado personal se llegue a convertir en verdaderos especialistas del Derecho del Trabajo con pleno conocimiento de la legislación laboral, y así, cuenten con criterios jurídicos apagados a sus postulados fundamentales; logrando que la administración de justicia sea pronta, expedita y gratuita, como lo consagra el artículo 17 de la Carta Magna.

En el procedimiento ordinario laboral la suplencia de la demanda varía en cada uno de los diversos supuestos, no obstante lo anterior, siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte; 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 lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.

Lo anterior encuentra estrecha relación con el **Principio dispositivo** (de instancia de parte) contemplado en el primer párrafo del artículo 685 de la Ley Laboral, resultando necesario que los particulares promuevan sus pretensiones ante el órgano jurisdiccional, ya que éste no puede iniciar de oficio un proceso laboral. Sin embargo, consideramos que el principio dispositivo, se manifiesta casi exclusivamente con la presentación de la demanda, pues a partir de la radicación de la misma, el procedimiento se convierte en inquisitivo, no sólo en cuanto al impulso de oficio del mismo, sino a la participación activa del Tribunal, por lo que las Juntas laborales se encuentran facultadas para intervenir en el procedimiento de conformidad con los artículos 685, 873 y 878 de la Ley Laboral; a éste principio, se suman el de impulso de oficio, el de celeridad y el de exención de la carga de la prueba al trabajador.

Así mismo, no debe pasar inadvertido, que los artículos 685, 873 y 878 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la interpretación que al respecto ha hecho el Poder Judicial de la Federación, invariablemente señalan los términos en que las Juntas deben ejercer esa obligación, velando para que

la demanda del trabajador sea clara y completa. La situación descrita encuentra su razón de ser, de conformidad con los **principios procesales de economía y concentración** que establece el primer párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, ya que el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones, de modo que dentro de este contexto el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece el orden lógico en que debe desarrollarse la etapa de demanda y excepciones, al establecer, que inicialmente debe darse la palabra a la parte actora para la exposición de su demanda, para que la ratifique o modifique; que inmediatamente después, la parte demandada debe proceder a dar contestación a la demanda, oponiendo sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios y agregar las explicaciones convenientes; luego, autoriza para que, las partes por una sola vez, repliquen y contrarreplicquen brevemente, advirtiéndose que la ley no permite alteración alguna de ese orden lógico; de manera que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponde para los efectos mencionados, precluye su derecho para hacerlo valer con posterioridad en ese mismo procedimiento, ya que, en el sistema procesal de un juicio de carácter laboral rige como presupuesto el de que cada acto de procedimiento debe realizarse en la fase que corresponda, con la consecuencia de que, de no llevarse a cabo surja la figura jurídica de la preclusión, conforme a la cual, la parte que no actúa como debe hacerlo dentro del período correspondiente, pierde el derecho de hacerlo con posterioridad, quedando como única defensa en contra del laudo, la interposición del juicio de garantías.

Asimismo, se reitera que el procedimiento laboral, a grandes rasgos obliga a los miembros de las Juntas de estar en contacto personal con las partes, sin que esto sea potestativo; el hecho de que la autoridad no supla la deficiencia de la demanda en la etapa procesal correspondiente, evidencia una clara violación al procedimiento laboral, específicamente al **principio de inmediatez**.

En relación a lo anterior, cabe destacar que la suplencia de la demanda del trabajador, se encuentra estrechamente vinculada con los demás principios procesales consagrados en el artículo 685, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, su oportuna y efectiva aplicación se hace extensiva a los citados principios procesales propios de la materia, cumpliéndose con esto los postulados fundamentales del Derecho Social, contribuyendo así a lograr el mantenimiento del orden jurídico y económico de nuestro país.

Por último, y sólo de manera descriptiva, trataremos el tema referente a la representación de los trabajadores en el procedimiento ordinario laboral; específicamente respecto a la inquietud que existe en algunos estudiosos de la materia (sin que esto sea hasta ahora una formal iniciativa de ley) para reformar la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que sólo los licenciados en derecho con cédula legalmente autorizada, puedan representar a los trabajadores. Lo anterior, en virtud de que en la práctica cotidiana la clase obrera por su condición desfavorable es víctima de abusos, ya que en muchas ocasiones tiene que acudir a individuos con escasa preparación para que los representen en defensa de sus derechos, los cuales, sin consideración alguna, observan la citada gestión como un acto de comercio sin importarles las consecuencias que se ocasionan para el trabajador y su familia por una

mala defensa, siempre y cuando ellos cobren sus honorarios, que en muchas ocasiones son desproporcionados con las prestaciones en litigio.

El anterior argumento está inspirado en los postulados de nuestro Derecho Social, teniendo como finalidad otorgándole mayor seguridad al trabajador que asiste ante los tribunales para defender sus derechos; sin embargo, tratándose de la suplencia de la demanda del trabajador, cabe mencionar que de llevarse a cabo la hipótesis en comento, se limitaría el alcance de ésta figura jurídica en estudio, en virtud de que si bien es cierto, la citada propuesta tiene como fin otorgar mayor viabilidad y seguridad jurídica al trabajador al defender sus derecho dentro del procedimiento laboral, colocándolo en un plano de igualdad real frente al patrón; situándonos específicamente en el hecho de que sea obligatorio que un licenciado en derecho representante al trabajador en el juicio, la figura de la suplencia quedaría restringida (salvo en los casos en que el trabajador promueva por su propio derecho), ya que los Tribunales de Laborales no podrán suplir la deficiencia del escrito inicial, ni prevenir al representante para que este lo haga, ya que se supone que es un conocedor del derecho, y por tanto no podrán suplirse sus deficiencias, limitándose en gran medida los alcances de esta figura jurídica.

4.3. APLICACIÓN DE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL (formularios de admisión)

Como ya se señaló, el procedimiento ordinario laboral inicia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o unidad receptora de las Juntas competentes, la cual lo turnará al pleno o la junta especial que corresponda de acuerdo a su competencia, dentro de las

veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, término que en la práctica pocas veces es respetado. El Pleno o la Junta Especial acordará el día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido la demanda, supuesto que generalmente tampoco es observado. En el mismo acuerdo, se ordena se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y se apercibe al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no ocurre a la audiencia (artículos 871 y 873).

El acuerdo admisorio, constituye el momento procesal oportuno para subsanar las deficiencias de la demanda, ya sea cuando no se comprendan todas las prestaciones que conforme a derecho le corresponden al trabajador, o porque el escrito de demanda encuadra en alguna de las hipótesis previstas en el artículo 873, segundo párrafo de la Ley de la materia.

A continuación, se invocan algunos acuerdos de admisión, en donde se destaca la aplicación adecuada de la figura jurídica en estudio.

En el supuesto de que la demanda cumpla con todos los requisitos legales, resulta necesario precisar en el acuerdo de admisión, que no hay necesidad de suplir la deficiencia de la demanda, para quedar en los siguientes términos:

"México, Distrito Federal a (fecha).

Por recibida la demanda que formula (nombre del trabajador), constante en (número) fojas útiles, así como (#) copias simple para notificar al demandado (nombre). Fórmese el expediente respectivo y regístrese en el libro de gobierno correspondiente; **no habiendo en concepto de esta Junta deficiencias que hagan necesaria la suplencia de la demanda, ni irregularidades que requieran subsanarse de conformidad con los artículos 685 y 873 de la Ley de Federal del Trabajo; se admite la demanda laboral;** en consecuencia, se señalan las (X) horas del día (X), para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Se ordena al C. Actuario que notifique a las partes con una anticipación de diez días, con fundamento en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. Córrasele traslado con la copia simple a la demandada.

Deberá comparecer personalmente el actor y el demandado para la celebración de la Audiencia de Conciliación. Si no llegan a un arreglo, el actor deberá ratificar su escrito de demanda y en el caso de que no comparezca, se le tendrá por ratificado su escrito; el demandado procederá a contestar su demanda, entregando copia al actor, de no hacerlo se expedirá a su costa y se le apercibe que de no comparecer se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Se apercibe a las partes que de no comparecer perderán su derecho a ofrecer pruebas. Se dicta éste acuerdo con fundamento en los artículos 685, 871, 873, 876 al 885 de la Ley Federal del Trabajo.

Quedan apercibidas las partes que en el caso de no señalar domicilio dentro de la residencia de la Junta, aún las notificaciones personales, las subsecuentes se les harán por boletín o por estrados con fundamento en el artículo 739 de la ley de la materia.

NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.- Se hace saber a las partes que ésta Junta se encuentra integrada por los C.C. Representantes del Gobierno, así como de los Patrones y trabajadores. ...(X)

Así lo proveyeron y firmaron los C.C. integrantes de la Junta Especial Número (#), de la (X) de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.”

Ahora bien, en el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta, por no contener todas las prestaciones que por derecho le corresponden, la Junta al admitir la demanda debe dictar el auto de admisión aplicando los postulados de la suplencia derivados del artículo 685, para quedar de la siguiente manera:

“México, Distrito Federal a (fecha).

Por recibida la demanda que formula (nombre del trabajador), constante en (número) fojas útiles, así como (#) copias simple para notificar al demandado (nombre). **Se admite la demanda y regístrese en el libro de gobierno; asimismo, habiendo deficiencias en su texto que hacen necesaria la suplencia de la demanda, de conformidad con el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, acuerda que independientemente de la prestaciones reclamadas por el demandante, esta Junta de oficio tiene por interpuestas....(prestaciones);** en consecuencia,

se señala para que tenga lugar la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas el día (#).

Se ordena al C. Actuario que notifique a las partes con una anticipación de diez días, con fundamento en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. Córrasele traslado con la copia simple a la demandada.

Deberá comparecer personalmente el actor y el demandado para la celebración de la Audiencia de Conciliación. Si no llegan a un arreglo, el actor deberá ratificar su escrito de demanda y en el caso de que no comparezca, se le tendrá por ratificado su escrito; el demandado procederá a contestar su demanda, entregando copia al actor, de no hacerlo se expedirá a su costa y se le apercibe que de no comparecer se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Se apercibe a las partes que de no comparecer perderán su derecho a ofrecer pruebas. Se dicta éste acuerdo con fundamento en los artículos 685, 871, 873, 876 al 885 de la Ley Federal del Trabajo.

Quedan apercibidas las partes que en el caso de no señalar domicilio dentro de la residencia de la Junta, aún las notificaciones personales, las subsecuentes se les harán por boletín o por estrados con fundamento en el artículo 739 de la ley de la materia.

NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.- Se hace saber a las partes que ésta Junta se encuentra integrada por los C.C. Representantes del Gobierno, así como de los Patrones y trabajadores. (X).

Así lo proveyeron y firmaron los C.C. integrantes de la Junta Especial Número (#), de la (X) de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal."

Por lo que respecta al auto de prevención, el trámite es similar, en éste se le hará saber al demandante la radicación de la demanda, y con fundamento en el artículo 873, la Junta le señalará de manera específica todas y cada una de sus omisiones o contradicciones en las que ha incurrido, fijándole un término de tres días para desahogar dicha prevención.

- **Consecuencias de la no observancia**

La suplencia de la demanda del trabajador, como se ha establecido en esta investigación, resulta una obligación que la Junta debe cumplir oficiosamente, sin embargo, en la práctica dicha potestad en muchas ocasiones pasa desapercibida; de ahí, que sea necesario regular su inobservancia. Consideramos que su incumplimiento en gran medida se debe a que en la actual legislación laboral no existe un mecanismo que obligue a su forzoso cumplimiento, por lo que se debe incluir específicamente en el artículo 685 un tercer párrafo, en donde se haga alusión al respecto, pudiendo quedar de la siguiente manera:

"Artículo 685.- ...La suplencia de la demanda del trabajador derivada de los párrafos anteriores, es de ejercicio obligatorio, su inobservancia además de constituir una violación al procedimiento, acarreará al servidor público responsable, un extrañamiento que quedará integrado en su expediente personal. En caso de reincidencia, se le suspenderá de sus

funciones hasta por tres meses, y será en un tercer apercibimiento en donde se le destituirá de su cargo, sin que le sea aplicable lo establecido en el artículo 636.”

4.4. PROCEDENCIA Y EFECTOS DEL JUICIO DE GARANTÍAS

En contra de las resoluciones definitivas en el procedimiento ordinario laboral no procede recurso alguno. Si bien es cierto, la ley de la materia prevé las figuras de la revisión y reclamación, lo que a primera vista pudiera causar la impresión de que existen recursos en contra de las resoluciones de dichos tribunales, tal posibilidad queda completamente descartada si se considera que los actos susceptibles de impugnarse a través de esos recursos, no son las resoluciones definitivas. Ante la inexistencia de recursos para impugnar las resoluciones definitivas de las Juntas Laborales, es decir, al estar en prescencia de un procedimiento unilateral, el trabajador afectado no tiene otra posibilidad que promover juicio de amparo directo en contra del laudo, pudiendo impugnar las violaciones cometidas en su contra.

Por lógicas razones, consideramos que un trabajador que presenta una demanda deficiente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con seguridad lo hizo por ignorar la legislación laboral, de ahí que no haya advertido la deficiencia en su escrito, por lo que resulta difícil pensar que al emitirse el laudo correspondiente y este resulte adverso a sus intereses, el trabajador conozca la posibilidad de impugnarlo mediante la promoción del juicio de amparo. Por lo anterior, **se recomienda, que las Juntas, de manera oficiosa y por disposición legal, en la redacción del laudo específicamente en el último considerando, previo a los puntos resolutivos, hagan del conocimiento de la parte obrera la posibilidad de**

combatir las consideraciones de esa sentencia mediante la promoción del juicio de garantías en su vía directa, destacándole la función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para representarlo o asesorarlo gratuitamente, de conformidad con el artículo 530, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Consecuentemente, la omisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje de considerar prestaciones que le correspondan al trabajador, o respecto a la omisión de prevenirlo para que corrija o aclare su escrito de demanda, constituye una violación al procedimiento laboral, análoga a las que establece el artículo 159 de la Ley de Amparo, en virtud de que reúne las características esenciales que determinan los artículos 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 158 de la ley de la materia, esto es, que afecta las defensas del quejoso y trasciende al resultado del fallo.

Por regla general, la impugnación de las violaciones procesales se hará en amparo directo, cuando se reclama la sentencia definitiva. Lo anterior es así, en virtud de que no se está en ninguno de los supuestos que justificarían la aplicación de la excepción a la regla general. En efecto, la excepción a la regla general expuesta, se encuentra en la posibilidad de que se impugnen por medio del amparo indirecto actos dentro del juicio cuando afecten de manera directa o inmediata derechos sustantivos o afecten a las partes en grado predominante o superior. La omisión de la Junta de señalar los defectos u omisiones en que haya incurrido el trabajador o sus beneficiarios en su escrito de demanda y la omisión de prevenirlos para que los subsanen, en primer lugar, no genera una afectación directa e inmediata a derechos sustantivos, tampoco constituye actos que tengan sobre el

trabajador o las cosas una ejecución de imposible reparación, porque su trascendencia específica se contrae a cuestiones meramente intraprocesales, de tal forma que se estima que debe resolverse conjuntamente con la impugnación del laudo definitivo. En otras palabras, dicha violación procesal no es de imposible reparación al no tener ese efecto sobre las personas o sobre las cosas, dado que no afecta de manera directa o inmediata derechos sustantivos. Tampoco se estima que sea tan grave o de efectos exorbitantes que objetivamente analizada amerite sujetarla al control constitucional, sin esperar que se plantee en amparo directo conjuntamente con la impugnación del laudo definitivo.

De ahí, que de las argumentaciones reproducidas se desprenda que el efecto del amparo que se otorgue por una violación procesal será el de dejar insubsistente la resolución recurrida y de ordenar reponer el procedimiento para que se subsane. De esta manera se evidencia que la omisión de la Junta de suplir la demanda o de prevenir al trabajador para que la subsanen, no es una violación de imposible reparación, ya que puede ser enmendada sin efecto alguno para las partes, por medio del cumplimiento que se dé a la ejecutoria constitucional. Finalmente debe tomarse en cuenta, que en el amparo laboral, cuando el quejoso sea el trabajador, existe la suplencia en la deficiencia de la queja, por lo que, de existir la omisión de cumplir con la obligación examinada, el tribunal de amparo está obligado a su vez a ordenar reponer el procedimiento con el objeto de que sea subsanada la irregularidad, dejando sin efectos todo lo actuado con posterioridad, incluyendo el laudo; actuación que debe realizarse en estricto acatamiento a lo dispuesto por el artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo.

4.5. PROPUESTAS SOBRE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR

En ese estado de cosas, con la aplicación de las reglas analizadas, se logra el equilibrio entre las partes contendientes en los juicios de tipo laboral, obteniéndose del mismo modo una mayor equidad entre los factores de producción en aras de la Justicia Social, entendida como uno de los valores supremos de nuestra Constitución Federal, situación que se estima se robustece con las propuestas incluidas en la presente investigación, las que a manera de resumen señalamos a continuación:

Proponemos reformar el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, quedando de la siguiente manera: "Artículo 878.- ...V.- Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios y se trate de la aplicación de los artículos 685, párrafo segundo, y 873, párrafo segundo, no se tendrá por opuesta la excepción de oscuridad de la demanda". *v. pags. 139 a la 144.*

Proponemos la constante capacitación y actualización los miembros de las Juntas, como también de su personal administrativo; lo anterior, mediante la impartición de cursos en un instituto especializado en la materia. *v. pag. 144.*

Proponemos que en el acuerdo de admisión de la demanda, cuando ésta no contenga todas las prestaciones inherentes al trabajador, de manera oficiosa la Junta haga mención de la suplencia realizada y en el sentido que la hizo; del mismo modo, aún cuando la demanda cumpla con todos los requisitos, se precise en el citado proveído que no existió la necesidad de suplirla. *v. pags 148 a la 153.*

Proponemos que en el auto prevención a que hace alusión el artículo 873 de la Ley de la Materia, la Junta de oficio haga del conocimiento del trabajador la función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y así, en caso de duda, éste pueda acudir ante dicha Institución con el objeto de desahogar cabalmente el citado proveído. *v. pags. 134 a la 135.*

Proponemos incluir específicamente en el artículo 685 un tercer párrafo, en el que se contemple un mecanismo que obligue a los miembros de la Junta a suplir la deficiencia de la demanda, pudiendo quedar de la siguiente manera: "Artículo 685.- ...La suplencia de la demanda del trabajador derivada de los párrafos anteriores, es de ejercicio obligatorio, su inobservancia además de constituir una violación al procedimiento, acarreará al servidor público responsable, un extrañamiento que quedará integrado en su expediente personal. En caso de reincidencia, se le suspenderá de sus funciones hasta por tres meses, y será en un tercer apercibimiento en donde se le destituirá de su cargo, sin que le sea aplicable lo establecido en el artículo 636". *v. pags. 153 a la 154.*

Proponemos que las Juntas, de manera oficiosa y por disposición legal, en la redacción del laudo específicamente en el último considerando, previo a los puntos resolutivos, hagan del conocimiento de la parte obrera la posibilidad de combatir las consideraciones de esa sentencia mediante la promoción del juicio de garantías en su vía directa, destacándole la función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para representarlo o asesorarlo gratuitamente. *v. pags. 154 a la 155.*

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La demanda laboral es el acto introductorio con el que se provoca la función jurisdiccional, el hecho de que se presente mal estructurada causa efectos de difícil reparación para el trabajador, derivando con esto la pérdida de prestaciones que le corresponden por mandato constitucional, las cuales en muchas ocasiones constituyen el patrimonio del obrero y su familia; es por ello, que la consideramos como el acto de mayor trascendencia jurídico procesal, de ahí la importancia de suplir su deficiencia. Por tal razón, una demanda está completa cuando guarda absoluta armonía entre los hechos narrados y las consecuencias jurídicas que puedan derivar de éstos.

SEGUNDA.- La suplencia de la demanda deficiente del trabajador, pertenece al género del principio *iura novit curia*, por ser un conjunto de atribuciones conferidas al juzgador para corregir los errores o deficiencias en que incurran los reclamantes debido a su debilidad económica y cultural.

TERCERA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a asegurar el derecho de las partes, para que la administración de justicia laboral sea impartida por jueces que garanticen una justicia accesible, pronta, completa, imparcial y previsible; actuando siempre con independencia, imparcialidad, objetividad y profesionalismo. Los citados

Tribunales tienen el imperativo legal de suplir la deficiencia de la demanda del trabajador, en virtud de que no son tribunales judiciales, sino órganos de la jurisdicción social.

CUARTA.- La suplencia de la demanda del trabajador forma parte de los principios procesales del Derecho Laboral, los cuales en su conjunto le otorgan características propias que le brindan autonomía frente a las demás ramas del Derecho; de ahí que sus instituciones y procedimientos sean de naturaleza proteccionista y reivindicadora inspirados en los postulados fundamentales del Derecho Social.

QUINTA.- El origen de la suplencia de la demanda del trabajador obedeció a dos causas en particular: la desigualdad procesal de las partes y la necesidad de proteger ciertos bienes básicos. Con el devenir del tiempo se ha buscado la igualdad real entre las partes (rompiendo con formulismos en el litigio propios de otras ramas del derecho), con la tendencia a realizar una justicia objetiva que pueda equilibrar las desigualdades existentes en el orden económico entre el trabajo y el capital. Lo anterior tiene su aplicación práctica a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1980.

SEXTA.- El no cumplir cabalmente con el imperativo de suplir la deficiencia de la demanda, además de constituir una violación al procedimiento, origina graves perjuicios al trabajador, debido a la trascendencia de los bienes jurídicos reclamados en un litigio laboral; por lo que resulta necesario adicionar un tercer párrafo en artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se obligue a la autoridad a revisar la

demanda previo a cualquier actuación, estableciendo las sanciones pertinentes en caso de no hacerlo.

SÉPTIMA.- Es obligación de las Juntas señalar al trabajador los defectos u omisiones en que haya incurrido en su escrito de demanda (incluyendo acciones contradictorias); dicho imperativo no se agota con que se indique que existen errores u omisiones, sino que deberá constar de manera específica todos y cada uno de éstos. Asimismo, en el auto de prevención la Junta de oficio deberá hacer del conocimiento del trabajador la función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y así, en caso de duda, éste pueda acudir ante dicha Institución con el objeto de desahogar cabalmente el citado proveído.

OCTAVA.- Cuando la demanda del trabajador no contenga todas las prestaciones derivadas de los hechos expuestos o de la acción intentada, la Junta de manera oficiosa, en la redacción del acuerdo admisorio deberá hacer mención de la suplencia realizada y en el sentido que la hizo; del mismo modo, aún cuando el escrito de demanda cumpla con todos los requisitos, deberá precisar en dicho proveído que no existió la necesidad de suplirla; el anterior pronunciamiento otorga certidumbre jurídica a las partes del procedimiento.

NOVENA.- La pérdida de derechos derivados del esfuerzo del trabajador, provocada por la incompetencia o negligencia de servidores públicos dedicados a la impartición de la justicia obrera, le ocasionan perjuicio de difícil reparación, por lo que resulta de gran trascendencia su capacitación y constante actualización; sólo así, dichos funcionarios podrán convirtiéndose en verdaderos especialistas de la materia,

logrando con esto mayor eficacia en la aplicación de suplencia de la demanda del trabajador y en general de las normas rectoras del proceso laboral.

DÉCIMA.- El principio de igualdad se configura como uno de los valores superiores del orden jurídico, el verdadero sentido de la igualdad es colocar a las partes en condiciones de poder acceder a derechos reconocidos constitucionalmente, lo que implica eliminar situaciones de desigualdad manifiesta, ello no significa que todos los individuos deban ser iguales en todo, por lo que se acepta implícitamente la existencia de desigualdades materiales y económicas. En el caso concreto, tratándose de la suplencia de la demanda del trabajador, este principio debe observarse con flexibilidad, en virtud de la desigualdad existente entre el patrón y el trabajador; de ahí que las normas laborales busquen el equilibrio procesal entre las partes que intervienen en el juicio, garantizando a la parte débil de la sociedad un acceso real y efectivo a la justicia social, pues en este sentido el Poder Legislativo ha establecido en la legislación secundaria laboral una desigualdad de trato con la finalidad de lograr el equilibrio procesal.

DÉCIMA PRIMERA.- Es incuestionable que al subsanarse la demanda del trabajador, la Junta no se convierte en juez y parte, solamente se le otorga viabilidad procesal, para que en el supuesto de que obtenga laudo favorable, sean consideradas aquéllas prestaciones que le corresponden en atención indefectiblemente a los hechos expuestos en su demanda, sin que se prejuzge respecto a su procedencia al momento de admitirla, pues si el trabajador no lo acredita en el procedimiento con los medios de prueba conducentes, el laudo será absolutorio para el patrón. Por lo que

se reitera que dichas autoridades no violan el principio de igualdad de partes, al cumplir con este principio, además de que dicha actuación no es potestativa, sino que su ejercicio es obligatorio.

DÉCIMA SEGUNDA.- Las Juntas laborales deben seguir aplicando el citado principio en favor del trabajador, pues al momento de suplir la deficiencia de la demanda del trabajador no se comete ninguna violación constitucional ni legal en perjuicio de la contraparte, ya que tratándose del juicio laboral, las partes que intervienen en él no se hallan en el mismo plano, porque es innegable que el patrón tiene mayores elementos para llevar a cabo la demostración de situaciones derivadas de la relación laboral, por ser el propietario de los bienes de producción o servicios, por ello, los encargados de su administración, lo que implica en principio la desigualdad económica respecto a sus trabajadores.

DÉCIMA TERCERA.- El principio de irrenunciabilidad de derechos, fundamenta y justifica la suplencia de la demanda del trabajador; ello en virtud de que la renuncia expresa por parte del trabajador a las prerrogativa que la ley le otorga es nula de pleno derecho, y por ende no origina consecuencia legal alguna; por mayoría de razón la renuncia tácita no puede producir efectos jurídicos. De ahí, que el desconocimiento del trabajador respecto de los derechos que la ley le otorga no releva al patrón de su cumplimiento; por lo anterior, se sostiene que uno de los fines primordiales de suplencia de la demanda es evitar que por la sola omisión en el reclamo de determinadas prestaciones se origine el efecto de tenerlas por perdidas.

DÉCIMA CUARTA.- En el supuesto de que en un juicio laboral se estime que se promovieron acciones contradictorias, sin que hubiese mediado aclaración del tribunal respectivo, no es lógico, ni jurídico sustentar que éstas se nulifiquen, sino que en todo caso se excluyen; convirtiéndose en obligación de la autoridad resolver en el sentido de tener por ejercida la acción que en autos se justifique y otorgue mayores beneficios al trabajador.

DÉCIMA QUINTA.- No se justifica la excepción de oscuridad del libelo inicial en el procedimiento de trabajo, si se tiene en cuenta que la Junta ha de cuidar que la demanda incluya todos los antecedentes y requisitos necesarios para facilitar la acción de la justicia, es indudable y por ende, se impone su exclusión del trámite procesal; tanto más cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación al interpretar los artículos 685 y 783 de la Ley de la Materia, estableció que las normas rectoras de la suplencia, tienen en común que no establecen una potestad discrecional del citado Tribunal Laboral para subsanar o mandar corregir las irregularidades u omisiones que presente la demanda, sino que, por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.

DÉCIMA SEXTA.- Debe incluirse, específicamente en el artículo 685, de la Ley Federal del Trabajo, un tercer párrafo en el que se contemple un mecanismo que obligue a los miembros de la Junta a suplir la deficiencia de la demanda, pudiendo quedar de la siguiente manera: "Artículo 685.- ...La suplencia de la demanda del trabajador derivada de los párrafos anteriores, es de ejercicio obligatorio, su inobservancia además de constituir una violación al procedimiento, acarreará al servidor público

responsable, un extrañamiento que quedará integrado en su expediente personal. En caso de reincidencia, se le suspenderá de sus funciones hasta por tres meses, y será en un tercer apercibimiento en donde se le destituirá de su cargo, sin que le sea aplicable lo establecido en el artículo 636”.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Las Juntas, de manera oficiosa y por disposición legal, en lo respectivo a la redacción del laudo, específicamente en el último considerando, previo a los puntos resolutivos, deberán hacer del conocimiento de la parte obrera la posibilidad de combatir las consideraciones de esa sentencia mediante la promoción del juicio de garantías en su vía directa, destacándole la función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para representarlo o asesorarlo de manera gratuita.

DÉCIMA OCTAVA.- La omisión de la Junta de suplir la deficiencia de la demanda, constituye una violación procesal, impugnabile mediante el juicio de garantías en su vía directa, cuyos efectos constituyen dejar insubsistente la resolución recurrida y de ordenar reponer el procedimiento para que se subsane; asimismo, debe tomarse en cuenta, que en el amparo laboral, cuando el quejoso sea el trabajador, existe la suplencia en la deficiencia de la queja, por lo que, de existir la omisión de cumplir con la obligación examinada, el tribunal de amparo está obligado a su vez a ordenar reponer el procedimiento con el objeto de que sea subsanada la irregularidad, dejando sin efectos todo lo actuado con posterioridad, incluyendo el laudo.

DÉCIMA NOVENA.- Los momentos procesales oportunos para aplicar esta figura jurídica, se encuentran regulados en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en los artículos 685, 873 y 878, fracción II; dicha prerrogativa no podrá ser subsanada en la emisión del laudo, aceptar lo contrario implicaría dejar en estado de indefensión a la parte demandada, por no haber sido materia de la litis dicha aplicación, contraviniéndose con esto lo dispuesto en el artículo 14 constitucional.

BIBLIOGRAFÍA

1. **ÁLVAREZ LEDESMA, Mario.** *Introducción al derecho*, McGraw-Hill, México, 1995.
2. **ALLIER CAMPUZANO, Jaime.** *Naturaleza y alcance de la suplencia de la deficiencia de la queja en el amparo laboral*, Porrúa, México, 2003.
3. **ASCENCIO ROMERO, Ángel.** *Manual de derecho procesal del trabajo*, Trillas, México, 2004.
4. **BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto.** *Principios básicos de derecho del trabajo*, cuarta edición, PAC, México, 2001.
5. **BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel.** *Derecho del trabajo*, segunda edición, Oxford University Press, México, 1998.
6. **BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel.** *Derecho procesal del trabajo*, segunda edición, Trillas, México, 1989.
7. **BORRELL NAVARRO, Miguel.** *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*, cuarta edición, Sista, México, 1994.
8. **BRICEÑO RUIZ, Alberto.** *Derecho individual del trabajo*, quinta edición, Porrúa, México, 1997.

9. **CALAMANDREI, Piero.** *Instituciones de derecho procesal civil*, Vol. I, Ediciones Jurídicas Europa-América, Argentina, 1971.
10. **CARMONA TINOCO, Jorge Ulises.** *La interpretación judicial constitucional*, Dirección de Publicación de la CNDH, México, 1996.
11. **CAVAZOS FLORES, Baltasar.** *40 Lecciones de derecho laboral*, novena edición, Trillas, México, 2004.
12. **CAVAZOS FLORES, Baltasar.** *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, tercera edición, Trillas, México, 2004.
13. **CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B.** *Derecho procesal del trabajo*, segunda edición, Esfinge, México, 1999.
14. **DÁVALOS, José.** *Constitución y nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1998.
15. **DÁVALOS, José.** *Derecho individual del trabajo*, decimotercera edición, Porrúa, México, 2003.
16. **DÁVALOS, José.** *El nuevo artículo 123*, tercera edición, Porrúa, México, 1998.
17. **DÁVALOS, José.** *Tópicos laborales*, tercera edición, Porrúa, México, 2000.
18. **DE BUEN LOZANO, Néstor.** *Derecho del trabajo*, Tomo I, décima edición, Porrúa, México, 1997.

19. **DE BUEN LOZANO, Néstor.** *Derecho del trabajo*, Tomo II, Novena edición, Porrúa, México, 1992.
20. **DE BUEN LOZANO, Néstor.** *Derecho procesal del trabajo*, décima tercera edición, Porrúa, México, 2004.
21. **DE LA CUEVA, Mario.** *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, séptima edición, Porrúa, México, 1993.
22. **DE LA CUEVA, Mario.** *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo I, decimosexta edición, Porrúa, México, 1999.
23. **DEVIS ECHANDÍA, Hernando.** *Teoría general del proceso*, segunda edición, Universidad, Argentina, 1997.
24. **GARCÍA SÁMANO, Federico.** *Derecho procesal del trabajo*, segunda edición, Themis, México, 2003.
25. **GARRIDO RAMÓN, Alena.** *Derecho individual del trabajo*, Oxford University Press, México, 1998.
26. **GÓMEZ LARA, Cipriano.** *Derecho procesal civil*, sexta edición, Oxford University Press, México, 1998.
27. **GÓMEZ LARA, Cipriano.** *Teoría general del proceso*, novena edición, Oxford University Press, México, 1996.
28. **GUASTINI, Ricardo.** *Estudios sobre la interpretación jurídica*, cuarta edición, tr. Mariana Gascón y Miguel Carbonell, Porrúa, México, 2002.

29. **KAYE J., Dionisio.** *Relaciones individuales y colectivas del trabajador*, tercera edición, Themis, México, 2002.
30. **NORIEGA CANTÚ, Alfonso.** *Lecciones de amparo*, segunda edición, Porrúa, México, 1970.
31. **PORRAS Y LÓPEZ, Armando.** *Derecho procesal del trabajo*, Textos Universitarios, México, 1971.
32. **RAMÍREZ FONSECA, Francisco.** *La prueba en el procedimiento laboral*, PAC, México, 1988.
33. **TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales.** *Derecho procesal del trabajo*, sexta edición, Trillas, México, 2003.
34. **TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales.** *El Juicio de amparo en materia laboral*, Oxford, México, 2002.
35. **VÁZQUEZ, Rodolfo.** *Interpretación jurídica y decisión judicial*, segunda edición, Fontamara, México, 2001.

LEGISLACIÓN

1. **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, centésima trigésima cuarta edición, Porrúa, México, 2001.
2. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Séptima edición, ISEF, México. 2004.

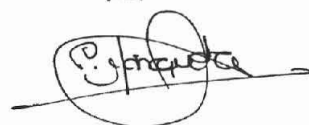
3. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, “comentada por Mario González García”, Porrúa, México, 2000.
4. **LEY DE AMPARO**. Novena edición, ISEF, México, 2005.
5. **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**. *Código de ética del Poder Judicial de la Federación*, Grupo gráfico arenal, México, 2004.
6. **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**. *Colección garantías individuales “Las garantías de igualdad”*, Tomo III, Nuevo Milenio, México, 2003.
7. **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**. *IUS 2005*, México, 2005.
8. **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**. *Ley Federal del Trabajo y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación (CD ROOM)*. Quinta versión, México, 2005.
9. **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**. *Manual del juicio de amparo*, Themis, México, 1996.
10. **SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**. *Manual del justiciable materia laboral*. segunda edición, Programas Educativos, México, 2003.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. **COUTURE, Eduardo.** *Vocabulario jurídico*, sexta edición, Depalma, Argentina, 1997.
2. **ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA**, Tomo XXIII, Driskill, Argentina, 1967.
3. **INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS.** *Diccionario jurídico mexicano*, A-CH, D-H, I-O, P-Z, quinta edición, Porrúa, México, 1996.
4. **REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.** *Diccionario de la lengua española*, vigésima primera edición, Espasa-calpe, España. 1997.

HEMEROGRAFÍA

1. **RAMÍREZ ROMERO, Fidencio.** "Suplencia de la deficiencia de la queja". *Revista jurídica veracruzana*, Tomo XLV, marzo-abril, México, 1992, p.p. 33-35.
2. **ESCOBAR DORADO, Angélica.** "Aspectos generales de la jurisdicción laboral". *Indicador Jurídico*, vol. 1, N° 3, México, 1997, p.p. 151-153.

Vo. Bo.


10.VI.05
