



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

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

**“LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA DEFICIENTE
EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA

FABIÁN JAVIER RAMÍREZ GARCÍA

ASESOR

LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

2009



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

*A DIOS
POR DARME LA
OPORTUNIDAD DE
CREER EN ALGO.*

*A MIS PADRES
LEOPOLDO RAMIREZ MALDONADO
Y
BERTHA GARCIA GONZALEZ
A QUIENES JAMAS ENCONTRARE
LA FORMA DE AGRADECER EL CARIÑO,
COMPRENSIÓN Y APOYO BRINDADOS EN LAS
DERROTAS Y LOGROS HACIENDO DE ESTE
UN TRIUNFO MAS SUYO QUE MIO,
POR LA FORMA EN QUE FUI EDUCADO,
FUI QUERIDO Y FUI ENSEÑADO
PARA AFRONTAR LA VIDA INSPIRADO
EN SU LUCHA Y FORTALEZA.*

*A MIS HERMANOS
ADRIAN, ALBERTO, GABRIELA, LETICIA,
LEOPOLDO, LUIS Y KARINA RAMIREZ GARCIA
POR DARME EL CARIÑO Y
LA AYUDA QUE EN SU MOMENTO
NECESITE DE CADA UNO DE ELLOS
PARA SEGUIR ADELANTE.*

*A MI ESPOSA Y COMPAÑERA
RUTH MARTÍNEZ MANJARREZ
A QUIEN HA VISTO CRECER MI VIDA,
QUIEN ME HA DADO UN APOYO
INCONDICIONAL Y CON QUIEN HE LOGRADO
CAMINOS SIN IGUALES EN LA VIDA .*

*A MI HIJA
FABIOLA RAMÍREZ MARTÍNEZ
A QUIEN DIOS ME BRINDO
LA OPORTUNIDAD DE TENERLA
COMO HIJA, QUIEN ME ENSEÑO EL VALOR
DE LA LUCHA Y TENACIDAD POR LA VIDA
Y A QUIEN ADMIRO Y RESPETO
POR SOBRE TODAS LAS COSAS.*

*AL LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ
QUIEN POR AZARES DEL DESTINO
ME HA BRINDADO LA AMISTAD,
EL CONOCIMIENTO Y EL PROFESIONALISMO
PARA PODER LLEVAR A CABO ESTE TRABAJO.*

*AL LIC. SEGUNDO GARCIA HINOJOS
AL MAESTRO, AL JEFE, AL AMIGO,
QUIEN A TRAVES DE LOS AÑOS
ME HA DADO DIA A DIA
LAS CLASES DE VIDA QUE ME HAN LLEVADO
A SER UN HOMBRE DE BIEN.*

*A MIS AMIGOS
LUIS JACOBO ALVARADO, JOSE LUIS
CARRILLO MATA, LUIS REYNOSO,
LUIS MIGUEL RODRIGUEZ, ANDRES
RODRIGUEZ, FRANCISCO SALAZAR,
RICARDO PEREZ, PEDRO MENDOZA
Y OMAR MENDOZA.
QUIENES EN LA VIDA PROFESIONAL
ME HAN BRINDADO EL APOYO
PARA PODER EJERCER
CON DIGNIDAD MI TRABAJO.*

*A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
POR CONTAR CON LOS PROFESORES
QUE AYUDARON A MI FORMACION,
POR SER PARTE DE MI CORAZON
Y POR DARME EL CONOCIMIENTO
PARA PODER LLEVAR UNA PROFESION
DIGNA, DECOROSA Y EL CONOCIMIENTO
PARA AYUDAR A MIS SEMEJANTES.*

**“LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA DEFICIENTE
EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL”.**

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN..... I

**CAPÍTULO PRIMERO
CONCEPTOS GENERALES**

1.1. Concepto de Trabajo..... 1

1.2. Concepto de Trabajador..... 3

1.3. Concepto de Patrón..... 5

1.4. Concepto de Relación de Trabajo..... 7

1.5. Concepto del Derecho del Trabajo..... 12

1.6. Concepto de Proceso..... 16

1.7. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo..... 17

1.8. Concepto de los Principios del Derecho Procesal del Trabajo.... 19

1.9. Concepto Jurídico de la Suplencia.....	28
1.10 Naturaleza Jurídica de la Suplencia en Materia Laboral.....	31

CAPÍTULO SEGUNDO
ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Antecedentes del Derecho del Trabajo

2.1. Época Pre-revolucionaria.....	34
2.2. Congreso Constituyente de 1916 - 1917.....	47
2.3. Constitución de 1917.....	49
2.4. Artículo 123° Constitucional.....	50
2.5. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	63
2.6. La Declaración de los Derechos Sociales de la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	66
2.7. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	67
2.8. Reformas a la Ley Federal del Trabajo después de 1970.....	71

2.9. Reformas de 1980.....	73
----------------------------	----

CAPÍTULO TERCERO
MARCO LEGISLATIVO

3.1. Análisis de los Artículos 103° y 107° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	82
3.2. Análisis del Artículo 76° Bis de la Ley de Amparo.....	104
3.3. Análisis del Artículo 685° de la Ley Federal del Trabajo en relación con el Artículo 873° de la misma Ley.....	126

CAPÍTULO CUARTO
LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL

4.1. De la Demanda en General.....	131
4.2. Demanda Oscura o Vaga.....	140
4.3. Demanda Incompleta o Deficiente.....	143
4.4. Acciones Contradictorias.....	145

4.5. Prevención al Actor para que Subsane su Demanda.....	150
4.6. Subsanción de la Demanda por Parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	151
4.7. De la Demanda Incompleta o de la Demanda Vaga u Obscura...152	
4.8. Propuesta.....	156
CONCLUSIONES.....	160
BIBLIOGRAFÍA.....	164
LEGISLACION.....	167
JURISPRUDENCIA.....	168
DICCIONARIO.....	172

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es un estudio teórico práctico sobre la figura de la suplencia en la demanda deficiente como lo establece la segunda parte del artículo 685° de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante destacar que el presente estudio se base en el artículo 123° Constitucional en su apartado “A”, sirviendo como fundamento su ley reglamentaria, es decir, la Ley Federal del Trabajo en el Título Catorce DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, CAPITULO PRIMERO PRINCIPIOS PROCESALES, en su artículo 685°, así como la Ley de Amparo.

Esta investigación pretende en el fondo hacer una conciencia de lo que en la práctica se ha dado con la discriminada aplicación de la figura jurídica denominada la Suplencia de la Queja, que ha llevado un sin número de retrasos por la mala interpretación de lo que es suplir, la falta de las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo deriven de la acción intentada o procedente y de la facultad que tiene la autoridad para en su caso regularizar dichas omisiones y nos lleve a contraponer esa actitud con lo establecido por el artículo 873° del ordenamiento citado.

El contenido de este trabajo atiende a cuatro capítulos a saber.

El primero trata sobre los principios y definiciones tanto del trabajador, patrón, su marco jurídico y definiciones jurídicas incluyendo la naturaleza de los mismos la trayectoria histórica sobre el proceso de la relación de trabajo, los principios del derecho procesal del trabajo y el concepto y la naturaleza de la Suplencia en materia Laboral.

Por lo que respecta al segundo capítulo se hace el estudio de la naturaleza y evolución jurídica sobre la conformación del artículo 123 Constitucional de la que emana los derechos del trabajador basados en la creación de la Ley Federal del Trabajo, la declaración de los derechos sociales del trabajo, la Reforma y Recreación de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1970, así como en las posteriores reformas a ésta, siguiendo con los mismos principios la Ley Laboral que nos rige desde 1980.

La tercera parte se basa en diversos estudios tanto del artículo 123° Constitucional y el fundamento específico del presente estudio basado en el artículo 685° de la Ley Federal del Trabajo relacionado en el estudio del marco jurídico, sus consecuencias en la legislación federal a través del artículo 76° Bis de la Ley de Amparo, las tesis de jurisprudencia sobre la aplicación obligatoria, sobre las resoluciones que hagan los más altos tribunales, la aplicación de la suplencia en materia de amparo sobre lo penal, agrario y en lo laboral donde hacemos el estudio en específico de la relación entre estas materias y el proceso laboral, la

fundamentación del artículo 685° de la Ley Federal del Trabajo y un pequeño análisis con el artículo 873° de la Ley Laboral.

Por lo que hace al cuarto y último capítulo que en lo específico nos remitimos a la Suplencia de la Demanda en el procedimiento laboral, basándonos en los conceptos y definiciones, así como los requisitos sobre lo que es la demanda, elementos que deben de contener los escritos de demanda, el análisis que la Ley Laboral faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para subsanar la demanda vaga e imprecisa sobre las acciones que ejerza el trabajador, el caso de los momentos procesales para hacerlo y el resultado de los mismos para dar un mayor entendimiento e inmediatez al proceso laboral.

Nuestro estudio tiene como finalidad otorgar a la autoridad laboral una pequeña reflexión sobre el análisis y la admisión de las demandas para evitar que el retraso jurídico que actualmente se lleva ante los tribunales de amparo y que las resoluciones emitidas por estos muchas veces no se basan en el fondo del asunto o el litigio llevado entre las partes, sino desde el análisis y la redacción intentada por el trabajador y que muchas veces por faltar alguna prestación después del tiempo antes señalado conceden el amparo para que la junta reponga el procedimiento y les requiera esta autoridad que subsane el escrito de demanda y señale la audiencia de Ley, es decir, de cumplimiento al artículo 873° y así se lleve el proceso laboral, evitando un costo de tiempo, de trabajo y económico para la impartición de la justicia laboral.

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Concepto de Trabajo.

La palabra trabajo posee un sin número de orígenes etimológicos, entre los cuales tenemos los siguientes:

a) Del verbo latino *laborare*, que significa labrar, referente a la labranza de la tierra.

b) Del verbo latino *tripaliare*, que quiere decir torturar.

c) Del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, lo anterior en virtud de que el trabajo figura como una “traba” para las personas, ya que comprende el desarrollo de un esfuerzo.

d) Del griego *thlibo*, que quiere decir apretar, oprimir o afligir.¹

Independientemente de los diversos orígenes etimológicos de la palabra trabajo, nuestra Ley define a ésta figura en el segundo párrafo del artículo 8° de la siguiente manera:

¹ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México 1999. p. 3

“... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Dentro de la definición que nos proporciona la Ley encontramos que se hace distinción entre las actividades humanas intelectual y material.

Dicha distinción únicamente tiene como propósito el no conferir campo al Derecho Civil, ya que en el Código Civil existe un capítulo dedicado al contrato de prestación de servicios profesionales.

Y más aún, tanto nuestro Derecho como la Ley Laboral no permiten distinciones, ya que de lo contrario se rompería con el principio de igualdad que impera en el Derecho del Trabajo.

A pesar de que la Ley, desde nuestro punto de vista, define al trabajo de una manera acertada, la doctrina también se ha encargado de conceptualizar a la figura del trabajo.

Tal es el caso de José Dávalos, quien dentro de su definición hace referencia a la finalidad del trabajo, esto al señalar que *“todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.”*²

² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México 1999. p. 3.

Alberto Briceño Ruiz conceptúa al trabajo como *"una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación."*³

Ambos autores coinciden en que el trabajo es el medio por el cual se obtienen satisfactores.

Rodolfo Capón Filas precisa que el trabajo es *"una actividad social regida por una norma ética basada en principios de justicia social."*⁴ En ésta definición encontramos que se pone de manifiesto la regulación del trabajo a través de una norma determinada.

Ahora bien, entendamos Trabajo como la actividad humana física o mental basada en una directriz para desarrollar un satisfactor de quien lo ejecuta.

1.2. Concepto de Trabajador.

Para identificar a la persona que presta un servicio a otra, se le puede denominar de varias maneras, como por ejemplo: obrero, asalariado, jornalero, empleado, operario, entre algunas otras.

³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México 1985. p. 11.

⁴ CAPÓN FILAS, Rodolfo. Diccionario de Derecho Social. Rubinzal y Culzoni S.C.C. Argentina 1987. p. 496.

A pesar de ello nuestra Ley adopta una definición que abarca a las anteriores denominaciones, estableciendo en el primer párrafo del artículo 8° que: *“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”*.

La definición que establece nuestra Ley Laboral vigente, sigue los lineamientos del principio de igualdad abarcando a la actividad intelectual y material, dentro del término trabajador.

De dicha definición que nos proporciona la Ley podemos desprender los siguientes elementos:

a) El trabajador sólo puede ser una persona física, esto por disposición de la propia Ley.

b) El trabajo deberá de prestarse a otra persona física o moral.

c) El servicio que se presta debe realizarse por el propio trabajador y no por otra persona.

d) Debe existir subordinación, éste elemento consiste en que el trabajador deberá realizar su actividad bajo las órdenes del patrón y siguiendo los lineamientos e instrucciones que el mismo le indique.

e) El trabajador deberá ser remunerado por el servicio que presta, a través de un salario que no deberá ser menor al fijado como mínimo por los reglamentos correspondientes.⁵

En otras palabras TRABAJADOR es el sujeto que tiene la capacidad de realizar y desarrollar una actividad física o intelectual encomendada por una persona física o moral en un lugar determinado por dicha persona a cambio del pago de una retribución económica o a través de satisfactores por la actividad realizada.

1.3. Concepto de Patrón.

Al igual que el término trabajador, al patrón se le han dado infinidad de denominaciones, tales como: empleador, patrono, empresario, principal, dador de trabajo, acreedor de trabajo, entre otras.

Tanto la Doctrina como la Ley han adoptado el término patrón, tal y como se desprende del párrafo primero del artículo 10, que establece:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

⁵ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México 1999. p. 90.

Del anterior concepto se desprenden los siguientes elementos:

- a) El patrón puede ser una persona física o moral.
- b) El patrón es el beneficiario de la actividad que realiza el trabajador.⁶

A pesar de que la Doctrina considera que la definición contenida en el artículo 10 es apropiada, no obstante, algunos autores aportan sus propias definiciones.

Juan B. Climént Beltrán conceptúa al patrón como *“el sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado.”*⁷

Néstor de Buen Lozano nos da la siguiente definición: *“Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”*⁸

Por su parte Alberto Trueba Urbina define al patrón como

⁶ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México 1999. p. 98.

⁷ Ley Federal del Trabajo, Comentada por Juan B. Climént Beltrán. Vigésima tercera edición. Esfinge. México 2002. p. 60.

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México 1981. p. 135.

“toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre y en todo caso con sujeción a los términos de la ley, ya que por su propia naturaleza siempre es tutelar del trabajador frente a su explotador.”⁹

La definición que nos proporciona Alberto Trueba Urbina pone de manifiesto la protección de los derechos de los trabajadores que ejerce la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que PATRÓN es la persona física o moral que recibe los servicios de otra persona física a quien se le designa lugar, horario y salario para el cumplimiento de las actividades contratadas.

1.4. Concepto de Relación de Trabajo.

La relación de trabajo es quizá uno de los elementos más importantes de nuestra materia, ya que el nacimiento de ésta da lugar a la aplicación de las normas del Derecho del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo define a ésta figura en el primer párrafo del artículo 20 de la siguiente manera:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el

⁹ COUTURE, Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Argentina. 1974.

acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

De ésta definición se desprende el carácter proteccionista de la Ley en favor de los trabajadores, ya que reconoce como relación de trabajo a toda prestación de servicio personal subordinada y remunerada, sin importar la causa o el acto que le haya dado origen, es decir, basta con que se preste el servicio por parte del trabajador en favor del patrón para que nazca la relación laboral.

Para reforzar el concepto de relación de trabajo, la Ley establece en el artículo 21°:

“Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

“Cuando el concepto de la relación se refiere a ‘cualquiera que sea el acto que le de origen,’ amplía al ámbito de protección, sin limitarlo a la voluntad de las partes.”¹⁰

Lo anterior quiere decir que a pesar de que entre las partes se convenga la celebración de un contrato mercantil o civil, deberá de estarse a la naturaleza del servicio que se presta, tal y como lo establece

¹⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México 1985. p. 11.

la siguiente Jurisprudencia:

“PROFESIONISTAS, CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL TRATÁNDOSE DE.

Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida, pero además existe una subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se hubiere denominado a éste ‘de prestación de servicios’ ”.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Volumen: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 394

Página: 262

Genealogía: APÉNDICE AL TOMO XXXVI NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO L NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO LXIV NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO LXXVI NO APA PG.

APÉNDICE AL TOMO XCVII NO APA PG.

APÉNDICE '54: TESIS NO APA PG.

APÉNDICE '65: TESIS NO APA PG.

APÉNDICE '75: TESIS NO APA PG.

APÉNDICE '85: TESIS 222 PG. 206

APÉNDICE '88: TESIS 1454 PG. 2314

APÉNDICE '95: TESIS 394 PG. 262

Amparo directo 1455/69. Abel Porras Rodríguez. 9 de octubre de 1969. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1222/81. Higinio Vargas Real. 29 de junio de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 1291/81. Vidal Gallardo Xelo. 27 de

agosto de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 6383/81. José María Díaz de León. 15 de marzo de 1982. Cinco votos.

Amparo directo 1943/81. Luis Raúl Estrada Gallegos. 19 de julio de 1982. Unanimidad de cuatro votos.

De la definición de relación de trabajo que establece la Ley se desprenden dos elementos:

a) El elemento subjetivo, que son patrón y trabajador.

b) El elemento objetivo, que es la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.¹¹

El pago de salarios, honorarios, comisiones o cualquier otra denominación que se le dé a la retribución que el patrón tiene que dar al trabajador, es también un elemento característico de la relación de trabajo.

El contrato y la prestación del servicio producen el mismo efecto, en virtud de que la relación de trabajo no está sujeta a la condición de que previamente exista un contrato, así lo establece la Ley en el último párrafo del artículo 20°, que a la letra dice:

“La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo

¹¹ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México 1999. p. 106.

primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

El segundo párrafo del artículo 20° nos proporciona la definición de contrato individual de trabajo:

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

De acuerdo a la Doctrina y a nuestra realidad jurídica, el acuerdo de dos o más voluntades no es indispensable para que surta sus efectos jurídicos el contrato laboral, en virtud, de que *“ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple... un estatuto, la Ley y los contratos colectivos,... pues, por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia.”*¹²

En el contrato laboral, a diferencia de los contratos civiles, el consentimiento no es un elemento esencial, ya que puede presentarse o no y aún así dicho contrato existirá y surtirá todos sus efectos legales. Un ejemplo de ello es cuando en una empresa existe la figura del sindicato, y es éste el que designa a los trabajadores que ocuparán las vacantes, aquí

¹² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décimatercera edición. Porrúa. México 1993. p. 189.

vemos que *“la voluntad del empresario es más aparente que real y ... no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con ella.”*¹³

El consentimiento es el elemento característico que distingue al contrato laboral de los contratos civiles.

Por lo que respecta a la interpretación de los contratos, la segunda parte del artículo 18 de la Ley Laboral establece que *“En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”*

Por lo tanto entendamos a la Relación de Trabajo como el consentimiento ya sea por escrito o verbal que se suscita entre dos o más sujetos susceptibles de derechos y obligaciones para el desarrollo de una actividad física o intelectual de uno de estos bajo la subordinación, inspección y designación del horario, lugar y donde se desarrollará la actividad contratada a cambio de un pago por ésta.

En nuestra la Relación de Trabajo es el acuerdo de voluntades entre quien recibe los beneficios de un trabajo y de quien los ejecuta a través del pago del trabajo realizado con las características de la subordinación, así como el pago y la dependencia del mismo.

¹³ Ídem.

1.5. Concepto del Derecho del Trabajo.

En la doctrina encontramos un gran número de definiciones, en donde cada autor le atribuye diversas características a nuestra disciplina, así como diferentes denominaciones.

José Dávalos define al derecho del Trabajo como “*el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.*”¹⁴

Encontramos dentro de ésta definición a la justicia social. La justicia social busca el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador, mediante la distribución de los bienes de la producción. Equilibrio que no sólo se refiere al aspecto económico, sino también al jurídico, esto a través de salvaguardar los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón.

Para Alberto Briceño Ruiz el Derecho del Trabajo es “*el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos.*”¹⁵

Hay autores que prefieren darle una denominación diferente

¹⁴ DÁVALOS, José. . Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México 1999. p. 44.

¹⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla México. p. 24.

al Derecho del Trabajo, tal es el caso de Jesús Castorena quien nos aporta la siguiente definición: *“El Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan.”*¹⁶

Jesús Castorena en su definición nos proporciona elementos de la relación de trabajo como son la subordinación y la prestación de servicios personales, también encontramos la figura del Sindicato, tanto obrero como patronal, y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por tanto, podemos decir que su definición resulta amplia y descriptiva, y por consiguiente compleja.

Néstor de Buen Lozano nos dice que *“derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”*¹⁷

¹⁶ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Fuentes Impresores. México 1984. p. 5

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimocuarta edición. Porrúa. México 2001. p. 138.

Por su parte, Alberto Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo 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.”*¹⁸

Por último citaremos a Mario de la Cueva, de quien podemos decir que su definición es la más concreta y acertada toda vez que engloba a los elementos esenciales de nuestra disciplina que son el trabajo y el capital, así como a la justicia social que es la principal finalidad que tiene nuestro Derecho del Trabajo, así pues, Mario de la Cueva nos dice que *“el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”*¹⁹

De las citas realizadas se destacan elementos importantes como la subordinación, la prestación de servicios personales, la justicia social y el equilibrio entre el trabajo y el capital.

De lo anterior se define que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas válidamente legales a través de la interpretación de la ley basada en los factores de la productividad como lo son el Trabajo,

¹⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. “Teoría Integral.” Sexta edición. Porrúa. México 1981. p. 135.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décimatercera edición. Porrúa. México 1993. p. 85.

el Capital, así como las Autoridades para equilibrar el Proceso Productivo.

1.6. Concepto de Proceso.

Hemos analizado los conceptos primarios de una de las partes de nuestra disciplina, ahora es necesario conocer otra parte del Derecho del Trabajo y es el Derecho Procesal del Trabajo.

Antes de proporcionar la definición de Derecho Procesal del Trabajo consideramos que es oportuno precisar que es Proceso.

El proceso de acuerdo con Juan B. Climent Beltrán *“es la serie de actos que se realizan por las partes y el juez para la composición del litigio.”*²⁰

Luis Dorantes Tamayo conceptúa al proceso como *“el conjunto de actos jurídicos, relacionados entre sí, que se realizan ante o por un órgano jurisdiccional, con el fin de resolver un litigio.”*²¹

En las anteriores definiciones encontramos la palabra litigio, que no es otra cosa más que el conflicto de intereses que se da entre las

²⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Esfinge. México 2001. p. 46.

²¹ DORANTES TAMAYO, Luis. Teoría del Proceso. Sexta edición. Porrúa. México 1998. p. 225.

partes que convergen en el proceso.

Para Carlos Arellano García el proceso es *“el cúmulo de actos, regulados normativamente, de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se apliquen las normas jurídicas a la solución de la controversia o controversias planteadas.”*²²

El nacimiento del proceso se da por la suma de actos que se traducen en la presentación y admisión de la demanda, y éste finaliza cuando se materializan las causas que para tal efecto regulan las leyes respectivas.

Por lo tanto el proceso es el conjunto de elementos o pasos establecidos ya sea por una norma del derecho o por una costumbre para dar paso a la intervención de una autoridad en un conflicto, es decir, es el cumplimiento de los elementos jurídicos para iniciar un litigio ante quien se considera autoridad.

1.7. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.

Encontramos el fundamento Constitucional del Derecho Procesal del Trabajo en las fracciones XX, XXI y XXII del apartado A) del artículo 123 de nuestra Constitución Política.

²² ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Décima edición. Porrúa. México 2001. p. 6.

En estas fracciones se hace referencia a los conflictos que se presentan entre patrones y trabajadores, los órganos jurisdiccionales ante los cuales se deberán de ventilar dichos conflictos, las indemnizaciones y los supuestos en los cuales el trabajador tiene derecho a éstas.

A diferencia de los conceptos analizados anteriormente, el Derecho Procesal del Trabajo no es definido por nuestra Ley, por tal motivo nos limitaremos a proporcionar definiciones doctrinales.

Para Néstor de Buen el Derecho Procesal del Trabajo “*es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.*”²³

Alberto Trueba Urbina lo define como “*conjunto de principios, instituciones y normas que en función protectora, tutelar y reivindicatoria realizan o crean derechos a favor de los que viven de su trabajo y de los económicamente débiles en la vía jurisdiccional.*”²⁴

Las facultades jurisdiccionales que encontramos en las anteriores definiciones, consisten en la aplicación de la norma a una situación concreta.

²³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima edición. Porrúa. México 2001. p. 38.

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México 1982. p. 80.

De tal manera que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas y pasos determinados por la Ley Federal del Trabajo para dar inicio al juicio laboral hasta su resolución.

1.8. Concepto de los Principios del Derecho Procesal del Trabajo.

Desde el momento en que se afirma la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo se sostiene generalmente que éste, tiene principios propios diferentes a los que inspiran otras ramas del Derecho.

Ahora bien, debemos de entender por principios generales del derecho, según Demófilo de Buen *“los inspiradores del derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar solución que el mismo legislador daría si estuviera presente o habría establecido de prever el caso.”*²⁵

*“Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr una mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Estos principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez, aún cuando no puedan considerarse como equivalentes.”*²⁶

El conocimiento de los principios procesales, exige

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P.77

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México 1978. p. 426.

ciertamente, una precisión de su naturaleza, porque puede ocurrir que pasen por principios lo que en el fondo no son más que buenos deseos. Estos principios los encontramos fundamentados en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685, que establece:

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

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto 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 su demanda, subsanar ésta.

Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga proceda en los términos previstos en el artículo 873 de la Ley.

“De acuerdo al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo deben observarse los siguientes principios:

1. Principio de Publicidad.

2. *Principio de gratuidad.*

3. *Principio de inmediatez.*

4. *Principio predominante oral.*

5. *Principio dispositivo es último con referencia exclusiva a la iniciativa para poner en marcha el proceso.*

6. *Principio de la Suplencia de la demanda.”*²⁷

Dichos principios los analizaremos individualmente.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD. Significa que todos los procesos deberán de ventilarse públicamente, es decir, debemos de entender por éste principio que tenemos la garantía o certeza de que el asunto que se ventila será resuelto en forma limpia y honesta.

Tena Suck e Ítalo Morales definen al principio de publicidad como *"el derecho que tienen las partes de presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente establecidas por la ley, como lo sería la audiencia de discusión y votación del laudo por*

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 71.

*razones del buen sentido o morales.”*²⁸

Nosotros consideramos que éste principio nos otorga la garantía de rectitud, seriedad y legalidad.

Ahora bien como acertadamente lo apuntan los anteriores autores, el proceso laboral se ventilará públicamente a excepción de aquellas expresamente establecidas por la Ley.

Por lo anterior, la Ley Federal del Trabajo expresa en su artículo 720° lo siguiente:

"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."

Verbigracia, audiencia de discusión y votación del laudo, o por razones del buen sentido o morales.

PRINCIPIO DE GRATUIDAD. Refleja, en rigor, el principio previsto por el artículo 17 de la Constitución que prohíbe las costas judiciales, así como el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁸ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México 1991. p. 23.

El artículo 17° constitucional, en su segundo párrafo, establece:

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

Artículo 685° de la Ley Federal del Trabajo, primer párrafo.
"El proceso del derecho ser público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso."

*"Por lo tanto las Juntas, de Conciliación y Arbitraje bajo ninguna circunstancia puede cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional."*²⁹

De ahí que sea el Estado, que en contra partida del derecho del que es titular toda persona, asuma la obligación, de crear y utilizar los Tribunales que habrán de encargarse de impartir justicia de manera rápida y gratuita; rápida porque los tribunales deben sustanciar y resolver los juicios de que conocen dentro de los términos y plazos legales,

²⁹ *Ibíd.* p. 25.

además de que habrán de tener presente justicia que no es pronta, no es justicia; gratuita merced a la supresión definitiva de las costas judiciales que cobran los jueces por conceptos de honorarios y en atención a las funciones que desempeñaban.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ O DE INMEDIATO. Este principio se encuentra radicado en la obligación que tienen los representantes del Órgano Jurisdiccional que en este caso sería la Junta de Conciliación y Arbitraje, de encontrarse en contacto directo e inmediato con las partes durante el Juicio Laboral, interviniendo personalmente en todo el curso del proceso, esto con el fin, de prevalecer una estrecha comunicación entre la Junta de Conciliación y Arbitraje a través de sus representantes y las partes, lograr un laudo más justo y equitativo.

*“A pesar de la preponderancia oral, se conserva todo aquello conveniente para dar seguridad a la secuela del procedimiento y para que, el caso de impugnación de las resoluciones de la Junta, los Tribunales competentes dispongan de expedientes bien integrados, lo cual les permite conocer claramente el desarrollo entre las partes.”*³⁰

Nosotros consideramos que este principio de inmediatez tiene el objeto, de que la persona que deba de juzgar o resolver los conflictos laborales se obliga a estar en contacto directo con las partes

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 690.

para resolver con total conocimiento y en conciencia. Es decir, este principio versará esencialmente en que los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje deberán de estar en contacto personal con las partes (patrón y trabajador), con el fin de que dichos miembros reciban pruebas, oigan alegatos y así lograr una mayor Justicia.

PRINCIPIO PREDOMINANTEMENTE ORAL. Su fundamento lo encontramos en los artículos 685° y 713° de la Ley Federal del Trabajo.

*"Este principio es muy importante para agilizar y simplificar el proceso laboral en beneficio de la clase trabajadora, que no puede costear durante mucho tiempo un juicio."*³¹

A diferencia del Derecho Común, el Derecho Procesal Laboral se desarrolla en audiencias en las que las partes comparecen para hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Artículo 713° de la Ley Federal del Trabajo:

"En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo

³¹ Ídem.

disposición en contrario o de la Ley."

*"Se deduce que por dicha característica predomina la palabra hablada sobre la escrita, aunque no necesariamente se quiere aseverar con ello que no haya nada por escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia escrita; ocasionada por la imposibilidad material de que el jugador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto."*³²

PRINCIPIO DISPOSITIVO O INSTANCIA DE PARTE. Se refiere a que las partes o terceros interesados que formen parte de la relación laboral deben de promover o ejercitar sus acciones ante el Órgano Jurisdiccional, que en ese caso sería la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta intervenga a través de sus representantes con el fin de resolver el conflicto planteado.

Debemos de entender por este principio que las partes que integran la relación laboral o terceros interesados no ejercitan al Órgano Jurisdiccional (Junta de Conciliación y Arbitraje) para requerir su intervención y actuación, ésta no puede intervenir en los conflictos laborales.

³² TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 24

“Es decir, el juzgador nada puede hacer, si previamente no se lo piden los particulares” ³³

PRINCIPIO DE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA. Este principio lo encontramos regulado en el segundo párrafo del artículo 685° de la Ley Federal del Trabajo que establece:

“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 su demanda, subsanar ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga proceda en los términos previstos en el artículo 873° de esta Ley.”

Nosotros consideramos que cuando la demanda sea incompleta, en cuanto a que no contenga todas las prestaciones que de acuerdo a la ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de subsanar las omisiones en el momento de admitir la demanda y debe de precisar cuáles son las prestaciones que por Ley le corresponden y que olvido señalar el trabajador.

Con lo anterior, no pretendemos mencionar que si una

³³ *Ibíd.* p. 21.

demanda se encuentre incompleta la Junta podrá alterar los hechos en que se funda la acción intentada. Por el contrario, la Junta únicamente debe de suplir las omisiones de la demanda cuando no contenga ésta, las prestaciones que deriven de la ley por la acción ejercitada.

1.9. Concepto Jurídico de la Suplencia.

En forma breve, pero precisa analizaremos el concepto de la Suplencia de la queja gramaticalmente e inmediatamente lo llevaremos al campo o ámbito jurídico.

Suplir. Tiene el significado de hacer o poner lo que falta a una cosa para completarla.

El concepto de Queja. En forma general tiene su connotación de acusación ó querrela que se presenta ante el juez competente ejercitando su acción, es decir, equivale al de demanda de Amparo por ser nuestro objeto de estudio y ser la materia de la que nos ocuparemos.³⁴

La idea de deficiencia tiene dos acepciones; la de falta ó carencia de algo y la segunda la de imperfección, por ende, suplir una deficiencia es integrar lo que hace falta, remediar una carencia o

³⁴ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Vigésimo séptima edición. Porrúa. México 1990. p. 299.

subsana una imperfección, es decir, completar ó perfeccionar lo que se encuentra incompleto ó imperfecto respectivamente.

*"Una demanda de amparo puede ser deficiente en consecuencia por omisión (falta ó carencia) o por imperfección, en donde se infiere que suplir la deficiencia significa colmar las omisiones en que se haya incurrido o perfeccionar, esto es, completarla."*³⁵

Ahora bien, llevándolo al ámbito jurídico, nosotros consideramos que debemos de entender por Suplencia de la queja; es el conjunto de atribuciones, con las que cuenta el Juez y que la ley le confiere, para corregir los errores ó deficiencias en que incurran los reclamantes o quejosos (trabajadores) ya que por su debilidad económica y cultural carecen de un debido asesoramiento.

Partiendo de este supuesto de que frecuentemente los trabajadores o quienes los representan no tienen los conocimientos jurídicos necesarios para defender debidamente sus derechos, lo que los coloca en una situación de resultar perjudicados en sus intereses por el desconocimiento de la Ley y de los procedimientos respectivos, luego entonces, es menester se haga efectiva esta Suplencia de la queja en favor de la clase débil que en este caso serían los trabajadores. Es decir, el Juez de Amparo tiene la obligación de verter todas aquellas consideraciones que estime pertinentes (conforme a Derecho) y que el

³⁵ Idem.

quejoso (trabajador) no haya hecho valer en la demanda inicial de amparo.

Ahora bien, en otras palabras debemos de entender por *"la Suplencia de la queja, que es la obligación que tiene el Juez de Amparo de analizar y verter su particular punto de vista, aún ante la ausencia de razonamientos del quejoso, del acto reclamado, para darle sostén y fundamento a la queja promovida por el agraviado con un acto de autoridad, poder darle el amparo y protección demandados."*³⁶

Es menester recalcar que al referirnos a la suplencia de la queja estamos indicando que es una institución meramente proteccionista y antiformalista para la clase débil, es decir, para la clase trabajadora ya que está siempre en favor del trabajador y nunca en perjuicio de éste. En consecuencia, la Suplencia de la queja es una institución establecida en favor del quejoso, o sea, del trabajador de tal manera que no puede haber Suplencia para agravar su situación.

En Amparo Laboral y de acuerdo a la fracción II, segundo párrafo del artículo 107° de la Constitución, existe la suplencia de la queja y con ella se pretende lograr la igualdad efectiva entre la clase obrera y el capital que en este caso serían los patronos, a través de un equilibrio necesario para realizar una igualdad por compensación.

³⁶ DEL CASTILLO DEL VALLE, Alberto. La Defensa Jurídica de la Constitución en México. Herrero. México 1994. p. 122.

Esto se basa en la idea del profundo sentido social, de que los trabajadores (Materia laboral) y los campesinos (Materia agraria) que carezcan de medios suficientes, económicos, culturales, intelectuales, podrán obtener un debido asesoramiento.

En el Amparo Laboral el Juez deberá de examinar los derechos sociales de los trabajadores según sea el caso y la materia, para lograr a través de la suplencia de la deficiencia de la queja, evitar que se hagan nulos sus derechos por la simple ignorancia de rigorismos técnicos ó por desigualdad económica de los obreros frente a los patronos, luego entonces la Justicia Social es la vía constitucional del Amparo.

1.10 Naturaleza Jurídica de la Suplencia en Materia Laboral.

La naturaleza jurídica de la suplencia de la queja es obligatoria, es decir, la suplencia debe ser de carácter obligatorio, en donde además de abarcar los conceptos de violación de la demanda también debe de contemplar la deficiencia de los agravios, al examinarse los recursos (según sea el caso).

Nosotros consideramos, que la naturaleza jurídica de la suplencia de la queja es una institución jurídica procesal además de ser de carácter meramente obligatorio, también es, proteccionista y

antiformalista para la clase trabajadora.

Es necesario puntualizar que mientras en la exposición de motivos de la iniciativa se explica que la obligatoriedad de la Suplencia abarca no sólo los conceptos de violación reclamados, sino también, la deficiencia de los agravios, al examinarse los recursos de revisión de las resoluciones dictadas por los Jueces de Distrito, en la ley se ordena suplir la deficiencia de los agravios formulamos en los recursos que la ley establece. Los recursos como es bien sabido son los de revisión, de queja y de reclamación, luego es, en estos tres recursos en donde procede también la suplencia de la queja.

*“Abundando en su carácter obligatorio, la Constitución en su artículo 107° fracción II, párrafo segundo, así como la Ley de Amparo en su artículo 76° bis fracción II y III, así como en el artículo 227°, prescriben respectivamente, en que deber suplir la deficiencia de la queja.”*³⁷

Además, la suplencia de la queja es una institución jurídica procesal, que rige la conducta del juez justo en el momento en que se debe de resolver sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad del acto reclamado.

³⁷ NORIEGA CANTÚ, Alfonso. Lecciones de Amparo. Tercera edición. Porrúa. México. 1990. p. 809.

Siendo una institución de carácter meramente proteccionista y antiformalista, es decir, es proteccionista como ya lo mencionamos con anterioridad, siempre opera en favor del trabajador que ha incurrido en una omisión o bien en una imperfección en la elaboración o formulación de sus razonamientos tendientes a demostrar la inconstitucionalidad del acto reclamado y aún ante la ausencia total.

Entendiendo, que la Suplencia de la queja es un elemento fundamental para la justicia social encaminada a suplir el menoscabo de los derechos ya establecidos en nuestra Carta Magna dando conceptos, procedimiento y base jurídica para que sean ejercitados los derechos que históricamente les pertenecen a los trabajadores como se verá en nuestro siguiente capítulo.

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Antecedentes del Derecho del Trabajo

El punto central en la interpretación de las normas de trabajo es hacer realidad la justicia social. Esto es lo que da sentido, por ejemplo, a cuestiones básicas como **la suplencia de la deficiencia de la demanda** del trabajador.

En contraste, la ley no advierte que se va a suplir la deficiencia de las excepciones y defensas del patrón, no la Ley se refiere a la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador. Porque del lado del trabajador casi siempre encontramos debilidad cultural, económica, política. Esta es la razón por la cual procesalmente el legislador ha querido regular desigualmente para los que real e históricamente son desiguales.

2.1. Época Pre-revolucionaria.

Partiendo de la base de que el Derecho del Trabajo al igual que en Europa surge en México en el siglo XIX y logrando su punta más culminante en la Constitución de 1917, principalmente con los artículos 5° y 123°, ya que antes del siglo XIX, no se desarrolló el Derecho del Trabajo, pues el país se encontraba en conflicto y con problemas en ese

entonces más importantes que resolver como lo fue la Independencia y las invasiones hechas por extranjeros a territorio nacional, así como la lucha del poder que se dio entre conacionales, pero dejando crecer un problema social que terminó con el estallamiento de la Revolución.

Antes de la llegada de los españoles no existía un Derecho Laboral, sin lugar a dudas una afirmación tajante, pero literalmente así fué. Los aztecas no realizaban prácticas laborales y no surgió un Derecho Social, toda vez que existía una clase gobernante y dominante de la que formaban parte el clero, la nobleza y los militares y la clase trabajadora formada por comerciantes, artesanos y esclavos o macehuales, estos últimos realizaban el trabajo sin estar sujetos a condiciones o garantías mínimas de seguridad en el trabajo, similar caso a lo que sucedió con otros pueblos de la antigüedad.

Dándose al igual que en los antiguos pueblos los fenómenos de guerra y religión, mismos que influían en la vida diaria de los aztecas y de los demás pueblos de Mesoamérica, siendo parte importante y fundamental en los que basaban su vida, pues es de todos conocido que lo que los movía era la religión, buscando la satisfacción de los dioses.

La Época de la Colonia se inicia con el descubrimiento de América, la llegada de los españoles y el establecimiento de colonias en la Nueva España para dar paso a la explotación despiadada de los indígenas, el maltrato y abuso a los mismos. Se desarrollaron en un

principio gremios, los cuales estaban sujetos a un gobierno absolutista por el cual se controlaba la actividad de los hombres con el objeto de que las colonias no crecieran económicamente y siguieran dependiendo de España para que no pudieran colocar sus productos en otras partes, teniendo en consecuencia como único comprador y consumidor a la Corona.

Hernán Cortés creó y organizó la encomienda que consistía en “el repartimiento de Indios y cobro de tributos a éstos como derecho concedido por merced real a los beneméritos de los indios” sin embargo, Carlos V reprobó estas medidas pero no obstante, la encomienda se consolidó en la Nueva España para establecer el régimen de explotación de los indios.

Con la encomienda se dio la servidumbre indígena que realmente era igual a la esclavitud, ya que no había respeto a los indígenas, se les obligaba a trabajar en jornadas inhumanas y no eran tratados como personas, atentando directamente contra la salud y la vida, obligando a los indios a laborar jornadas de sol a sol.

En consecuencia y derivada de los abusos de que fueron objeto los mismos, se promulgaron las “Leyes de Indias”, un intento legislativo de regular las relaciones de trabajo en la Nueva España, pero principalmente para terminar con la explotación indígena, fueron leyes cien por ciento humanistas pero lamentablemente nunca llegaron a

aplicarse siguiendo los españoles con abusos a los indígenas que derivó en la lucha de Independencia, pues existía el famoso recurso español **“obedézcase pero no se cumpla”** que era el que se aceptaba lo que dijera el rey pero por las circunstancias especiales que se daban en la Nueva España, dichas medidas no se podían aplicar.

Entre las disposiciones fundamentales reguladas en dichas leyes encontramos la reducción de la jornada de labores, el descanso semanal, pago del séptimo día, protección del salario, seguridad e higiene en el trabajo, la regulación del trabajo de mujeres, niños y la atención médica obligatoria.

Así también, en las Leyes de Indias encontramos disposiciones muy importantes sobre la seguridad social, así como el antecedente de las cooperativas y de las cajas de ahorro, tal y como lo señalamos en los siguientes párrafos:

“ARTÍCULO 5.- (Antecedentes de riesgo de trabajo).- Será obligación del patrono, el cuidado y curación de los indios que adolecieran por accidentes, sobrevenido en ocupación de las labores y el trabajo...”.

“ARTÍCULO 8.- (Antecedentes de las cooperativas y hasta cierto punto del ejido). Las tierras de comunidad son aquellas de propiedad colectiva de los indios, explotación en común y trabajos de

cooperativa con fines de previsión social”.

“ARTÍCULO 9.- En todo pueblo o agrupación de indios se debe constituir una caja de comunidad. Se encargan a los oidores que en la visita trienal que han de girar al territorio de las audiencias, procuren establecerlas y organizarlas ahí donde no existieron...”.

“ARTÍCULO 10.- Los fondos que ingresen a las cajas de comunidad han de tener por principales destinos los siguientes:

- 1.- El sostenimiento de los hospitales de los indios:
- 2.- El reparto de los bienes de pobres con cuyo nombre se conoce el subsidio a viudas, huérfanos, inválidos, etc.
- 3.- El pago del tributo personal y
- 4.- La satisfacción de cualquier otra necesidad pública y común.”

No obstante el intento legislativo de proteger al “indio” a través de las Leyes de Indias, se siguieron cometiendo abusos, pues como ya dijimos lamentablemente éstas no se aplicaron en la realidad, sin embargo es una obra humanista y que vale la pena mencionarla por el valor que la misma representa.

Se dio mucho el comercio en esa época y como consecuencia la existencia de comerciantes como parte fundamental de la economía de la Colonia, principalmente el comercio entre España y la Nueva España, con el objeto de que ésta última no se desarrollara y estuviera sujeta al reino, así encontramos un antecedente más de lo que hoy conocemos como agentes de comercio.

Posteriormente en el México Independiente, sin lugar a dudas etapa importantísima en la historia de nuestro México, ya que en el siglo XIX se logró la independencia y la consolidación del gobierno, el respeto de las naciones extranjeras y el control interno del país, no sin antes librar luchas y guerras para lograr lo anterior.

Derivado del abuso de los españoles en la Colonia, se gestó el malestar social que llevó a proclamar la Independencia de México en 1821, no sin antes soportar una lucha de 11 años iniciada por el cura Miguel Hidalgo en 1810.

Durante el movimiento de Independencia no se dio regulación alguna al trabajo, ni siquiera un Derecho del Trabajo, sin embargo, de ese período podemos rescatar el documento redactado por Morelos llamado “Los Sentimientos de la Nación”, donde se establece la abolición de la esclavitud.

Encontramos también “La Constitución de Apatzingan” de 1814 que nunca entró en vigor y que en su artículo 38 se estableció la libertad de cultura, industria y comercio.¹

Otro documento importante es el “Plan de Iguala” redactado por Agustín de Iturbide en 1821, estableciéndose la libertad de empleo.²

Sin embargo, todos estos documentos que proclaman la libertad e igualdad de los individuos quedaron en meras declaraciones humanitarias que nunca se llevaron a la práctica y que no se plasmaron en ordenamientos legales, ya que seguían existiendo otros intereses en la sociedad.

Con la Independencia se redacta “La Constitución de 1824”, misma que no contiene disposición alguna sobre el derecho del trabajo, ya que solamente se encargó como tarea fundamental de organizar el territorio nacional en una federación, pues era más importante el lograr la consolidación de la Independencia.³

Posteriormente en 1836 se redactó la Constitución centralista y conservadora, misma que es omisa en cuanto a derechos laborales y sociales.

¹ Cit. TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-2002. Vigésimotercera edición. Porrúa. México 2002. p. 32

² Idem. p. 109

³ Ibidem. p. 153

En resumen, no existió en la primera mitad del siglo XIX interés alguno por atender los problemas de los trabajadores y de las condiciones en que éstos prestaban sus labores, no hubo una preocupación real para pensar en mejorar la situación tanto de los campesinos y trabajadores.⁴

Con el triunfo de la “Revolución de Ayutla” se estableció la necesidad de redactar una nueva Constitución (1857) en donde se plasmaran las garantías individuales de los mexicanos, sin embargo, dicha Constitución no contiene consagración de derecho social alguno.⁵

El resultado fue la aprobación del artículo 5 de la Constitución que en su texto estableció que “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su prescripción o destierro”, sin embargo, no se dio un ordenamiento legal específico que regulara las relaciones laborales.

A diferencia de lo que se pueda creer, el Emperador Maximiliano de Habsburgo expidió leyes para la defensa de los

⁴ Ibidem. p. 199, 202.

⁵ Ibidem. p. 595.

trabajadores y campesinos dándose una legislación social con el “Estatuto Provisional del Imperio”, estableciéndose disposiciones como la libertad de empleo, supresión de cárceles privadas y pago de salario en efectivo.

A finales del siglo XIX y el Porfiriato no existió legislación laboral que protegiera a los trabajadores y sólo por ejemplo el Código Civil de 1870 que estableció en capítulo relativo al servicio doméstico y al servicio del jornal, no habiendo ordenamientos legales que protegieran a los trabajadores y que les aseguraran mejorar niveles de vida y salud.

La legislación penal estableció penas y multas a los que organizaran mítines y tumultos que tuvieran por objeto el aumento de salarios o cualquier otro beneficio para el mejoramiento del trabajo.

No hay duda que el Porfiriato trajo un beneficio económico y un desarrollo industrial que México nunca antes tuvo, pero a costa de eso se fue dando un malestar social que día a día fue acrecentándose y que derivó en el estallamiento de la Revolución.

La situación de los obreros a finales del siglo XIX y en el Porfiriato, se empeoró con salarios bajísimos, jornadas inhumanas de trabajo y la situación de los campesinos no era mejor, dándose diversos movimientos obreros y campesinos tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, movimientos que fueron aplastados por Benito Juárez y

Porfirio Díaz.

El descontento social fue en aumento en el gobierno del general Díaz y a principios del siglo XX, pues si bien se desarrolló la industria y hubo un progreso económico, se dejó crecer en demasía dicho descontento.

Es de importancia señalar, las huelgas de Cananea y Río Blanco que tanto han influido en el desarrollo de la historia nacional.

La huelga de Cananea fue en 1906, los trabajadores solicitaban mejores condiciones de trabajo como una jornada de 8 horas, igualdad de trato entre los trabajadores mexicanos y los extranjeros, movimiento que fue apagado por el general Díaz no sin antes sentar un precedente de violencia y desprotección a los trabajadores, mismo que significó posteriormente la revolución.

Otro movimiento de trabajadores fue la huelga de Río Blanco de 1906, movimiento que normó los anteriores, fue apagado por el ejército a través de represalias que en principio lograron el objetivo de acabar de golpe con los citados movimientos.

No obstante, ambas huelgas sentaron un precedente muy importante toda vez que se agudizó el descontento hacía el gobierno de Díaz, ya que el mismo tuvo la solución en sus manos y no obstante, dio

fallos desfavorables a los trabajadores y dio por terminadas las huelgas por la vía de la represión de manera física y con lujo de violencia.

Otro factor fundamental para el estallido de la Revolución fue la creación del Partido Liberal de los hermanos Flores Magón que dentro de su programa de ideas del capítulo relativo al trabajo pedían mejores condiciones de trabajo, como la jornada de 8 horas, salud e higiene en los centros de trabajo, empleo de mujeres y niños, documento que es antecedente directo del artículo 123° constitucional.

Otro antecedente es la ley expedida por Vicente Villada en 1904 en el Estado de México sobre los riesgos de trabajo, ya observándose el principio de Seguridad Social a cada trabajador.

Estalla la Revolución con el destierro de Porfirio Díaz y la llegada al poder de Madero al que le siguieron otros revolucionarios y una lucha cruel y sangrienta produciendo la inactividad de la industria nacional.

El 20 de noviembre de 1910 estalló la Revolución proclamada en el “Plan de San Luis” del 5 de octubre del mismo año. En pocos meses triunfó el movimiento armado y el jefe de la Revolución, Don Francisco I. Madero, en su campaña a la Presidencia despertó el entusiasmo popular invocando los principios de “sufragio efectivo y no reelección”, ofreciendo promulgar leyes para mejorar la situación del obrero y elevar su nivel de vida.

En elecciones verdaderamente democráticas, Madero conquistó la Presidencia de la República, iniciando un nuevo régimen que constituyó en realidad un intento democrático de carácter burgués. Así, la Revolución se convierte en gobierno a partir del 6 de noviembre de 1911, fecha en la que Madero protestó como Primer Magistrado de la República.

En relación con la obra de Madero que fue efímera, fue un hombre bien intencionado y un patriota burgués, que la traición más infame de la historia lo sorprendió cuando trabajaba intensamente en la integración política del país, en lo relativo en la distribución aprovechamiento de las aguas del Río Colorado, en la legislación del Trabajo y en otros asuntos de bienestar nacional.

El Primer acto que reveló los propósitos intervencionistas del gobierno de Madero en los conflictos del trabajo, fue la creación, a iniciativa suya, del Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución equitativa de los conflictos entre el capital y el trabajo.

En poco tiempo esa oficina resolvió más de 60 huelgas en favor de los trabajadores y ayudó a la celebración del primer contrato de condiciones de trabajo y de tarifas de la industria textil, siendo superadas sus intenciones en la XXVI Legislatura del Congreso de la Unión, primera legislatura federal de la Revolución que invocó por primera vez

el socialismo marxista.

El 22 de febrero de 1913 es asesinado Madero, iniciándose un nuevo movimiento armado en contra del asesino y usurpador Victoriano Huerta, encabezado por Venustiano Carranza, quien asumió la jefatura de la Revolución Constitucionalista. A su triunfo invocó a una convención de militares que comenzó en la ciudad de México el primero de octubre de 1914 y continuó en Aguascalientes, en donde los ciudadanos armados se dividieron en Carrancistas, Villistas y Zapatistas.

Así se da la lucha revolucionaria más sangrienta en nuestra historia y en lo más dura de la contienda, Venustiano Carranza expidió el decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, en donde menciona en su artículo segundo que el Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor todas las leyes y medidas encaminadas a dar satisfacción a ...” Legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero, y en general de las clases proletarias”.

Ese programa político y social es el punto de partida de la legislación social, tanto sustancial como procesal en la lucha y en la paz.

También se expidieron leyes en plena lucha revolucionaria para intervenir en los conflictos del trabajo, los gobernadores y comandantes militares en los Estados de la República, controlados por

los Carrancistas, por ejemplo en Yucatán, el gobernador provisional Eleuterio Ávila expidió un decreto el 11 de septiembre de 1914, que declaró nulas y sin valor las cartas de cuentas corrientes llamadas de sirvientes, así como las deudas contraídas por los jornaleros de campo, a quienes se les concedió libertad absoluta de trabajar donde quisieran; Salvador Alvarado posteriormente como gobernador del Estado de Yucatán expidió en 1915 un decreto creando Consejos de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo; asimismo el General Alvarado expidió después una nueva Ley de Trabajo en lo relativo a conflictos de trabajo y órganos encargados de su resolución.

En Veracruz el General Cándido Aguilar, gobernador y comandante militar, en relación con las quejas de patrones y obreros dispuso que las Juntas de Administración Civil escucharan las quejas de patrones y trabajadores y resolvieran sus diferencias oyendo a los representantes de gremios y sociedades y en su caso al inspector del Gobierno correspondiente; en Jalisco el gobernador del Estado, Manuel Aguirre Berlanga, en 1915 creó Juntas Municipales para resolver los conflictos laborales.

2.2. Congreso Constituyente de 1916 - 1917.

La gran Asamblea Legislativa de la Revolución que tuvo su sede en Querétaro, fue convocada por el Primer Jefe del Ejército

Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, Don Venustiano Carranza, después de haber derrotado a los villistas y zapatistas, con el objeto de plasmar en una nueva Constitución los principios sociales de la Revolución Constitucionalista, continuación de la Revolución de 1910.

El Congreso constituyente inició sus labores el 12 de diciembre de 1916 y concluyó el 31 de enero de 1917, la Constitución fue promulgada el 5 de febrero de 1917 la cual entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Las normas procesales del artículo 123 son originales pues no tienen antecedentes en preceptos del Derecho Procesal Civil ni de ningún otro.

Puede decirse que el verdadero Derecho Procesal del Trabajo, nació en México y para el mundo con el mencionado artículo 123º que se esparció hacia todos los continentes, así fue de revolucionario y maravilloso ese artículo 123 de nuestra Constitución.

El Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo nacieron simultáneamente con el ya mencionado artículo 123º de nuestra 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, del Estado, domésticos,

artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en el proceso, como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así surgieron a la vida, pero no sólo para México, sino para el mundo. Así queda desechada la idea de “juicio” del Derecho Civil y sustituida por “conflicto”, que es un concepto distinto, típico del Derecho Procesal del Trabajo.

Tanto la teoría como los principios de las normas procesales del artículo 123° se fundan en la tolerancia protectora y reivindicadora de todos los trabajadores, por cuyo motivo tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal tienen un contenido eminentemente social, esto es, son derechos de clase.

El derecho sustantivo y el procesal del trabajo creadas, constituyen ramas jurídicas autónomas de la más alta jerarquía jurídica, por estar consignadas en la Constitución que nadie puede ignorar que es la Norma de las normas, pero sus conceptos fundamentales no provienen del derecho civil, a pesar de la opinión de juristas que no conocen la materia.

2.3. Constitución de 1917.

Después de una lucha por el poder, Carranza ocupa la presidencia teniendo como objetivo reformar la Constitución de 1857,

pero por diversas causas se decidió promulgar la nueva Constitución el 5 de febrero de 1917, en la cual ya quedaron plasmados los derechos sociales y laborales necesarios para regular las relaciones entre patrones y trabajadores, principalmente en el artículo 5° elevando la libertad del trabajo al rango de garantía individual como un derecho natural del hombre y en consecuencia el artículo 123 por el cual se faculta al Congreso y a las legislaturas de los estados a expedir leyes en materia del trabajo, artículo que consagra entre otros principios el de la jornada diaria de 8 horas, pago de salario en efectivo, regulación de trabajo de mujeres y menores, el salario mínimo, seguridad e higiene y el derecho de huelga, entre otras.

2.4. Artículo 123° Constitucional.

En este apartado haremos un resumen detallado de todos y cada uno de los antecedentes constitucionales que ha sufrido este artículo desde su inicio:

Primer antecedente Real cédula en que su Majestad manda se guarde la ordenanza que hizo el duque de Albuquerque siendo virrey, acerca de que no se compela a los indios con pretexto de hacer engaños a servir de voluntarios en las hacienda, de 4 de junio de 1687.

Segundo antecedente Reales órdenes que contienen diversas providencias para que no se dilate el pago de los créditos de artesanos,

criados y acreedores alimentarios, de 16 de septiembre de 1784.

Tercer antecedente Se publicó por bando de la real orden de 14 de abril del mismo año, sobre que los empleados en rentas reales no pueden comerciar, el 19 de diciembre de 1789.

Cuarto antecedente Bando en que se incluyen varias reales órdenes para que las mujeres puedan ser empleadas en cualesquier trabajo compatible con el decoro de su sexo, el 22 de abril de 1799.

Quinto antecedente Decreto de abolición de las mitas, exención de servicio personal y otras medidas a favor de los indios, de 9 de noviembre de 1812.

Sexto antecedente Decreto por el que se declaran nacionales los bienes que fueron de la inquisición: Medidas sobre su ocupación y sobre el sueldo y destino de los individuos de dicho tribunal de 22 de febrero de 1813.

Séptimo antecedente Circular del ministerio de guerra, mandato que los padres pobres de los oficiales muertos en la acción de guerra gocen la pensión correspondiente al empleo de sus hijos, de la misma manera que disfrutaban las señaladas en las clases anteriores en el decreto de 28 de octubre de 1911.

Octavo antecedente Real orden comunicada por el ministro de Hacienda a la dirección de rentas. Se declara por punto general en resolución al expediente que se hace mención, de todo el empleado que por razón de su destino no haya dado las competentes fianzas en el término que se le ha prevenido se le separe del servicio sin derecho a sueldo ni a consideraciones de cesante, 20 de marzo de 1817.

Noveno antecedente Circular del Ministerio de Hacienda. Se derogan las Reales órdenes que señalan sueldo a los que interinamente por escala sirvan algún destino; y se manda que a los que desempeñen tales cargos sólo se les abone las regalías o emolumentos propios al destino que interinamente sirvan, de 29 de marzo de 1817.

Décimo antecedente Real orden comunicada por el ministro de Hacienda al Tesorero general. Se manda observar las órdenes que se insertan, relativas al abono de sueldos de los empleados que gocen de licencias temporales para restablecer su salud, el 22 de marzo de 1818.

Undécimo antecedente Aclaración de la inteligencia que deberá darse a la voz sirvientes domésticos, de 24 de junio de 1821.

Duodécimo antecedente Orden que señala la fecha desde que debe contarse en cada lugar la emancipación del gobierno español, y prescribe lo que debe hacerse con las pagas anteriores que se deben a los empleados, el 11 de febrero de 1822.

Decimotercer antecedente Decreto sobre tratamiento de empleados de 5 de mayo de 1823.

Decimocuarto antecedente Reglas sobre sueldos empleados que sirvan interinamente por escala, del 4 de septiembre de 1823.

Decimoquinto antecedente Decreto sobre sueldos del ejército, de 25 de febrero de 1824.

Decimosexto antecedente Decreto por el que se declara en que casos debe considerarse como empleados a los generales, del 1° de junio de 1824.

Decimoséptimo antecedente Decreto del Gobierno en uso de las facultades extraordinarias. Abono de tiempo doble al ejército e inválidos, el 15 de octubre de 1829.

Decimoctavo antecedente Circular de la Secretaría de Guerra sobre abono de tiempo doble y gratificación de campaña, del 18 de enero de 1830.

Decimonoveno antecedente Circular de la Secretaría de Guerra sobre que por la Federación se pague sus haberes a los retirados ocupados por los estados, del 12 de febrero de 1830.

Vigésimo antecedente Circular de la Secretaría de Hacienda sobre que a los retirados se paguen sus pensiones por la federación, sin perjuicio del sueldo que les satisfagan los estados que los ocupen, del 31 de marzo de 1830.

Vigésimo primer antecedente Providencia de la Secretaría de Guerra sobre el sueldo de generales empleados en comisiones, de 26 de abril de 1830.

Vigésimo segundo antecedente Circular de la dirección general de rentas sobre que los descuentos que deben hacerse a los empleados en los estados incorporados al Montepío, se remitan a la Federación del 9 de febrero de 1832.

Vigésimo tercer antecedente Bando que contiene la circular de la Secretaría de Hacienda de 29 que inserta el decreto de esa fecha, sobre jubilación o retiro de los españoles que tengan cargo, o empleado de provisión de los poderes federales, exceptuándole a los que han hecho los servicios que se indican, del 30 de julio de 1833.

Vigésimo cuarto antecedente Requisitos que han de exigirse para la declaración de las pensiones que deben gozar los empleados españoles mandados a jubilar, del 18 de agosto de 1833.

Vigésimo quinto antecedente Decreto del congreso sobre

las condiciones que deberán tener los despachos de empleos, retiros o licencias ilimitadas, del 12 de febrero de 1847.

Vigésimo sexto antecedente Decreto del Congreso sobre establecimiento de una comisaría en la división de Oriente, y sueldo que deberá disfrutar el comisariado, el 8 de abril de 1847.

Vigésimo séptimo antecedente Decreto del gobierno que dispone que las contribuciones directas que deben pagar los empleados, se carguen a sus respectivos sueldos atrasados, del 1º de mayo de 1848.

Vigésimo octavo antecedente Circular sobre las reglas que deben observarse en las hojas de servicio correspondiente a los militares, el 21 de junio de 1849.

Vigésimo noveno antecedente Previsiones sobre el modo de conceder cesantías y jubilaciones el 30 de junio de 1848.

Trigésimo antecedente Orden para que en la provisión de empleos proceda la correspondiente propuesta bajo ciertas formalidades, el 25 de septiembre de 1848.

Trigésimo primer antecedente Previsiones para que tenga cumplimiento el decreto del 16 de octubre, sobre pago de sueldo íntegro a los que cooperaron a la Independencia, de 16 de noviembre de 1848.

Trigésimo segundo antecedente Orden sobre que entre tanto se arreglan los tribunales y juzgados de Hacienda, todos los nombramientos que se hagan para estas plazas sean en calidad de provisionales, del 23 de noviembre de 1848.

Trigésimo tercer antecedente Documentos relativos al establecimiento de la caja de ahorros en el Monte de Piedad del 16 de junio de 1849.

Trigésimo cuarto antecedente Circular por la que se recuerda a los empleados sus obligaciones, de 28 de agosto de 1849.

Trigésimo quinto antecedente Orden de que los empleados del gobierno general residentes en los estados, están sujetos a las contribuciones que éstos impongan, de 26 de noviembre de 1849.

Trigésimo sexto antecedente Orden para que con el fin de facilitar la glosa de cuentas, se abonen con puntualidad sus sueldos a los empleados de la Contaduría mayor, de 14 de mayo de 1850.

Trigésimo séptimo antecedente Orden del Ministerio de la Guerra por la que se señala término para que se presenten los documentos que deben servir para la formación de las hojas de servicio, de julio 14 de 1851.

Trigésimo octavo antecedente Ley por la que se declaran amovibles los empleados que se nombren en lo sucesivo, del 21 de mayo de 1852.

Trigésimo noveno antecedente Decreto del gobierno que contiene varias prevenciones respecto de empleados, de 21 de septiembre de 1852.

Cuadragésimo antecedente Decreto del gobierno en el que se declara que los empleados que designa deben considerarse como propietarios y con derecho a cesantía y jubilación, el 31 de marzo de 1853.

Cuadragésimo primer antecedente Decreto del gobierno por el que declara que no tiene valor el decreto del 31 de mayo sobre propiedad de empleos, el 26 de abril de 1853.

Cuadragésimo segundo antecedente Decreto del gobierno por el que se permite a los mineros fabricar pólvora para la explotación de los metales, del 1° de junio de 1853.

Cuadragésimo tercer antecedente Orden del Ministerio de Gobernación, sobre que se ministren al procurador general los datos necesarios, el 22 de junio de 1853.

Cuadragésimo cuarto antecedente Orden del Ministerio de Justicia, sobre que los promotores fiscales promuevan las diligencias que les ordene el procurador general, el 25 de junio de 1853.

Cuadragésimo quinto antecedente Orden del Ministerio de Justicia sobre que las oficinas ministren al procurador general los datos que pida, el 25 de junio de 1853.

Cuadragésimo sexto antecedente Circular del Ministerio de Gobernación, sobre guarda de los días festivos, el 2 de julio de 1853.

Cuadragésimo séptimo antecedente Decreto del gobierno por el que se establecen una escuela de artes y oficios, el 18 de abril de 1856.

Cuadragésimo octavo antecedente Artículos 32 y 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, dado en el palacio nacional de México el 15 de mayo de 1856.

Cuadragésimo noveno antecedente Comunicación de José María Lafragua a los gobiernos de los estados con la que les remite el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, fechada en la ciudad de México el 20 de mayo de 1856.

Quincuagésimo antecedente Artículo 37 del Proyecto de

Constitución Política de la República Mexicana, fechado en la ciudad de México el 16 de junio de 1856.

Quincuagésimo primer antecedente Decreto del gobierno por el que se establece una compañía de obreros de maestranza, del 25 de junio de 1856.

Quincuagésimo segundo antecedente Decreto del Congreso Constituyente por el que se declara insubsistente el del 28 de junio de 1855, dado en la ciudad de México del 26 de junio de 1856.

Quincuagésimo tercer antecedente Decreto del gobierno por el que se deroga el del 4 de febrero de 1854, sobre abono de sueldo a empleados cesantes, el 17 de noviembre de 1856.

Quincuagésimo cuarto antecedente Decreto del gobierno por el que se concede una pensión a los individuos que se inutilicen en el servicio de correos, dado en la ciudad de México a 20 de noviembre de 1856.

Quincuagésimo quinto antecedente Circular del ministro de Guerra que fija cuál es el sueldo de los oficiales retirados, dada en la ciudad de México el 31 de enero de 1857.

Quincuagésimo sexto antecedente Artículo 32 de la

Constitución Política de la República Mexicana, sancionada por el Congreso General Constituyente el 5 de febrero de 1857.

Quincuagésimo séptimo antecedente Artículo 70 y 79 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, dado en el palacio de Chapultepec el 10 de abril de 1865.

Quincuagésimo octavo antecedente Artículo 6° y Reglamento de Decreto que concede facilidades a la inmigración extranjera, expedido por Maximiliano el 5 de septiembre de 1865.

Quincuagésimo noveno antecedente Decreto que libera las deudas de los trabajadores del campo, expedido por Maximiliano el 1° de noviembre de 1865.

Sexagésimo antecedente Ley de accidentes de trabajo de Villada, del 30 de abril de 1904.

Sexagésimo primer antecedente Puntos 21 al 33 del Programa del Partido Liberal Mexicano, fechado en la ciudad de San Luis Missouri, E.U.A., el 1° de julio de 1906.

Sexagésimo segundo antecedente Ley sobre accidentes del trabajo de Bernardo Reyes, del 9 de noviembre de 1906.

Sexagésimo tercer antecedente Laudo presidencial dictado por Porfirio Díaz para resolver los problemas laborales de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, fechado el 4 de enero de 1907.

Sexagésimo cuarto antecedente Punto 34 del Pacto de la Empacadora suscrito por Pascual Orozco, el 25 de marzo de 1912.

Sexagésimo quinto antecedente Iniciativa de Ley sobre mejoramiento de la situación actual de los peones y medieros de las haciendas del 6 de noviembre de 1912.

Sexagésimo sexto antecedente Proyecto de ley que reforma el artículo 309 del Código de Comercio del 17 de septiembre de 1913.

Sexagésimo séptimo antecedente Ley del trabajo de Cándido Aguilar, del 19 de octubre de 1914.

Sexagésimo octavo antecedente Artículo 2º de las adiciones al Plan de Guadalupe introducidas por el primer jefe Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914.

Sexagésimo noveno antecedente Ley del trabajo de Salvador Alvarado, del 11 de diciembre de 1915.

Septuagésimo antecedente Ley sobre accidentes de trabajo

de Nicolás Flores, fecha el 25 de diciembre de 1915.

Septuagésimo primer antecedente Reforma a la ley del trabajo de Manuel Aguirre Berianga, del 28 de diciembre de 1915.

Septuagésimo segundo antecedente Decreto del primer jefe Venustiano Carranza contra la suspensión del trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos, del 10 de agosto de 1916.

Septuagésimo tercer antecedente Ley del Trabajo de Gustavo Espinoza Mireles, del 25 de octubre de 1916.

Septuagésimo cuarto antecedente Mensaje y proyecto de Constitución del primer jefe Venustiano Carranza, fechados en la ciudad de Querétaro el 10 de diciembre de 1916.

Septuagésimo quinto antecedente Ley Federal del Trabajo de 1931.

Septuagésimo sexto antecedente Ley Federal del Trabajo de 1970.

Por virtud de la reforma constitucional de 1929, en la fracción X del artículo 73° de la Constitución se facultó al Congreso de la Unión: “Para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123

de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, refinería e hidrocarburos, y por último los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias”.

Asimismo, conforme a esa reforma constitucional, la jurisdicción local es general y la federal específica: “es de competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales”.

2.5. Ley Federal del Trabajo de 1931.

No obstante el tener una base en materia del trabajo, se dio una consecuente expedición de leyes en los Estados que trajo consigo problemas pues cada Estado contaba con criterios propios en la aplicación de las leyes laborales, por lo tanto el Presidente Portes Gil en 1929 decide reformar el artículo 73 facultando al Congreso como el

único órgano para dictar leyes relativas al trabajo, es decir, leyes de carácter federal unificándose los criterios y una ley que fuera igual para todo el territorio nacional.

El 18 de agosto de 1931 el Presidente Pascual Ortiz Rubio promulgó “La Ley Federal del Trabajo” que tuvo una vigencia hasta el 30 de abril de 1970, misma que fue varias veces reformada, por primera vez encontramos en México un ordenamiento de carácter federal que ampara y protege a todos los obreros del territorio nacional, dándose la unificación de criterios y la misma protección para todos.

Otra ley de carácter social fue la “Ley del Seguro Social” promulgada el 19 de enero de 1943 por el entonces presidente Manuel Ávila Camacho como consecuencia de la consagración de los derechos sociales con objeto de preservar la salud y la vida.

En la exposición de motivos de la ley se consigna la teoría procesal de la misma:

El Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de tribunales de trabajo, es decir, no quiso establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patronos y obreros. Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos y destinadas a prevenir los

conflictos o a proponer soluciones para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico. Durante los años siguientes a su promulgación esta fue su interpretación, incluso la que le dio la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La necesidad de resolver los procedimientos más rápidos que los civiles y con normas más justas, para resolver las controversias entre trabajadores y patrones, obligó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a variar su jurisprudencia y a establecer que las Juntas no tienen solo la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también les asiste la jurisdicción, como verdaderos tribunales que son, para resolver los conflictos entre patrones y obreros sobre aplicación de la ley y sobre interpretación y cumplimiento de los contratos.

Nuestra Constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja en libertad a las partes afectadas para acudir a las Juntas, a fin de que resuelvan el conflicto y las deja también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado. Pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si el patrón es el que se niega a someter su diferencia al arbitraje o a acatar el laudo, los Contratos de Trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos.

2.6. La Declaración de los Derechos Sociales de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso a legislar en toda la República en materia de trabajo, después cambian de opinión ya que las entidades federativas eran diversas y requerían reglamentación diferente, lo que fue antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley del Trabajo de Veracruz, produjo grandes beneficios: El reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero. Respecto al salario y sobre condiciones de trabajo aunada a las políticas de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres.

Los proyectos legislativos para el Distrito fueron antecedentes de esta ley. Un decreto del presidente Venustiano Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En 1919 otro decreto reglamentó el descanso semanal; el 1925 se expidió la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo y el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En 1917 se dictó un decreto sobre la Jornada de Trabajo en los establecimientos comerciales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje nacieron de

necesidades prácticas pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos. En 1928 la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal y le presentó, para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. En 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después el Presidente Portes Gil envió su proyecto de Código Federal del Trabajo el cual encontró fuerte oposición pues hablaba del principio de la sindicalización única. Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio ya el nombre de Ley, después de ser fuertemente discutido y debatido, y previo numerosas modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

2.7. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Después de la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo, surgen acontecimientos en el país que influyen para que esta ley sufriera reformas por el constante cambio de la realidad social.

México entra al modernismo y al desarrollo económico en la etapa del presidente Miguel Alemán, no sin antes atender el conflicto en el periodo presidencial de Lázaro Cárdenas, derivado de la explotación

de las compañías extranjeras y que terminó con la expropiación petrolera el 18 de marzo de 1938.

Surgen por otro lado los sindicatos obreros en total oposición a los empresarios.

Asimismo, en el período de Cárdenas se pretende acabar con la CROM, ya que se buscó acabar al dirigente de dicha central Luis N. Morones, surgiendo entonces la CTM con Vicente Lombardo Toledano para después la llegada de Fidel Velázquez, líder sindical que por un largo tiempo fue dirigente de la citada central obrera.

Derivado de la industrialización del país y del florecimiento económico de la nación, fue necesaria la expedición de una nueva Ley Federal del Trabajo y así, el entonces presidente Luis Echeverría Álvarez el primero de mayo de 1970 promulga la Nueva Ley Federal del Trabajo acorde con la situación económica, política y social del país, porque como todos sabemos, una de las características fundamentales del derecho del trabajo es dinámico y flexible lo que permite la adaptación a la realidad en que se vive.

La teoría democrática capitalista de la nueva Ley del Trabajo se advierte en la propia exposición de motivos. Nuestra justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada, en su totalidad a organismos que representan, por una parte los intereses y puntos de vista

de los factores de la producción, trabajo y capital, y por otra el interés general de la Nación. De ahí la organización tripartita de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje las que se integran con un representante del gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patrones.

La Ley Federal del Trabajo vigente reconoce la existencia de dos jurisdicciones, una federal y otra local. Así tenemos que el artículo 527 de la Ley nos señala que “la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de”:

Ramas Industriales

- 1.- Textil
- 2.- Eléctrica
- 3.- Cinematográfica
- 4.- Hulera
- 5.- Azucarera
- 6.- Minera
- 7.-Minera y siderúrgica
- 8.-Hidrocarburos
- 9.-Petroquímica
- 10.-Cementera
- 11.-Calera
- 12.-Automotriz
- 13.-Química
- 14.-Celulosa y papel

15.-De aceites y grasas vegetales

16.-Productora de alimentos

17.-Bebidas envasadas

18.-Ferrocarrilera

19.-Maderera

20.-Vidriera

21.-Tabacalera;

Empresas:

22.-Aquellas que sean administradoras en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

23.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato federal o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y

24. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales.

Todas las demás empresas que no entren dentro de éstas serán de competencia local.

La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales. El personal de la Junta se rige por el apartado B) del artículo 123° Constitucional.

Los artículos 685° y siguientes contienen las normas procesales generales.

En los procesos de trabajo no se exige formalidad alguna en

las comparencias, escritos, promociones o alegaciones. El voto de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o Auxiliar. Los laudos deben llevar los votos de los representantes o de sus suplentes; las partes pueden mandar a citas a los administradores, gerentes y en general a la persona que ejerza funciones de dirección o administración, siempre que los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos. Finalmente contiene algunas normas para la recepción de la prueba pericial y de otras, entre las que destacan que si el oferente no presenta a su perito en la audiencia se le tendrá por desierta dicha prueba y si la contraparte no presenta el suyo se llevará con el perito del oferente.

Así vemos los principios burgueses en la nueva Ley.

En el dictamen de la Cámara de Diputados, aprobado por ésta y por el Senado se establece para el proceso laboral el tradicional principio procesal burgués de paridad procesal.

2.8. Reformas a la Ley Federal del Trabajo después de 1970.

En 1973 se reformó la Ley, con el propósito de crear principios e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario lo que dio al derecho del trabajo su verdadera dimensión. La igualdad de la mujer y el hombre trajo como consecuencia modificaciones a la Ley del Trabajo.

En 1975 y 1978 se establecen las medidas de seguridad e higiene, adicionándose la fracción XXXI del apartado “A” del artículo 123, lo que automáticamente aumentó la competencia de las autoridades federales.

En 1976 se reformaron artículos de la Ley con objeto de señalar el procedimiento para proceder a los pagos adicionales de reparto de utilidades, FONACOT y la cláusula de admisión sindical.

En 1978 se establecen los procedimientos de “capacitación y adiestramiento” a los trabajadores y en 1984 se da otra reforma al respecto.

En 1980 se dio el mayor número de reformas, se modificaron en su totalidad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, adicionando el artículo 47.

En 1982 y 1984 se reformó el artículo 141 de la Ley para ampliar la aportación patronal al INFONAVIT.

En 1987 entra en vigor la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos por reforma a la fracción VI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional.

En 1988 se adicionó la fracción IX del artículo 74 de la Ley

Federal del Trabajo para considerar los días de descanso obligatorio el que determinen las leyes federales y locales electorales en caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Finalmente en 1990 se da la reprivatización bancaria y se tuvo que llevar a cabo una reforma al 123 apartado “A” fracción XXXI inciso a) de la Constitución, con objeto de aplicar dicho apartado a los trabajadores bancarios.

2.9. Reformas de 1980.

En 1980 se realizó una reforma a la Ley Federal del Trabajo, la llamada reforma procesal, logrando con esto despegarse de una vez por todas del derecho civil y ratificando el derecho del trabajo su plena autonomía como rama del derecho y disciplina jurídica autónoma.

Nosotros consideramos que es necesario mencionar en esta investigación los antecedentes históricos del problema, remontándonos a los orígenes del Derecho del Trabajo Mexicano, pues debemos insistir en que es precisamente en su principio en donde encontraremos muchas de las respuestas que buscamos para justificar la introducción de esta figura jurídica a nuestro Derecho Procesal del Trabajo en el año de 1980.

El finado licenciado Jorge Trueba Barrera se encargó de formular un proyecto de nueva Ley Procesal del Trabajo, a instancias del

entonces secretario del Trabajo, licenciado Pedro Ojeda Paullada. El ilustre iuslaboralista que fuera hijo del también insigne tratadista del Derecho del Trabajo, el Doctor Alberto Trueba Urbina, se nutrió desde niño en las enseñanzas del maestro campechano, quien le instruyó en los principios del Derecho Social revolucionario mexicano; fue en el seno familiar en donde escuchó muchas de las discusiones que sostenía su padre con muy diversos profesores y tratadistas nacionales e internacionales sobre el tema del origen revolucionario del Derecho del Trabajo Mexicano y la forma en que se gestó, en la bella ciudad de Querétaro, el artículo 123 constitucional en los años de 1916-1917.

Cuántas veces no oiría los relatos de su progenitor respecto de lo diferente que es el Derecho Social Mexicano del Derecho del Trabajo de otros países y de otras latitudes.

Las enseñanzas recibidas de J. de Jesús Castorena, Mario de la Cueva y de Don Salomón González Blanco, formaron en sus discípulos un nutrido grupo de iuslaboralistas que hoy son los profesores que divulgan las teorías del Derecho Social Mexicano, emanado de la Revolución Mexicana de 1910-1917, las exquisitas explicaciones de cómo se conformó el artículo 123 constitucional, las intervenciones de destacados revolucionarios de la talla de Francisco J. Mújica, Heriberto Jara, Héctor Victoria, José Natividad Macías, Cándido Aguilar, Esteban B. Calderón, entre otros muchos de los brillantes constituyentes de 1917.

Nuestro Derecho del Trabajo no fue gestado en el Derecho Civil como sucedió en otros países, fue producto de una revolución armada y muy cruenta, que cristalizó los derechos del proletariado mexicano. Lamentablemente, al reglamentar por parte del Congreso de la Unión en el año de 1931, se expidió una Ley Federal del Trabajo con fuertes influencias privatísticas que fueron nefastas influencias para el buen desarrollo del Derecho Laboral; esto se pudo corregir gracias a que después de cuarenta años surgió la brillante idea de una nueva Ley Federal del Trabajo y la comisión redactora estuviese integrada nada menos que por prestigiados profesores encabezados por don Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, Alfonso López Aparicio, María Cristina Salmorán de Tamayo y Enrique Álvarez del Castillo, entre otros.

Fue en el seno de esta comisión en donde surgió una Ley Federal del Trabajo en 1970, con principios verdaderamente revolucionarios y siguiendo la escuela del Derecho Social Mexicano; lamentablemente no se pudieron agotar todos los temas y quedó pendiente por razones de tiempo el Derecho Procesal del Trabajo.

En el año de 1980 se continuó con las reformas y en esta ocasión tocó al licenciado Pedro Ojeda Paullada organizar la comisión encargada de modificar la parte procesal que se encontraba pendiente. La comisión la encabezó el licenciado Jorge Trueba Barrera, produciendo un cambio radical en el aspecto procesal al introducir las medidas de Derecho Social, el buscar equilibrar la parte general que ya se encontraba

dentro de los principios del Derecho Social y que el Derecho Procesal respondiera con los mismos lineamientos, abandonando la intromisión de la supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles, que tanto daño le hiciera a los trabajadores.

Al analizarse el principio de la **"irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores"** se vio claramente que, por medio del proceso laboral se estaba permitiendo que se lesionaran los derechos del proletariado, si nos atenemos como lo establece el Código Federal de Procedimientos Civiles, de que lo que no forma parte de la litispendencia no puede ser tomado en consideración por la autoridad juzgadora, si por olvido, ignorancia o cualquier razón no incluimos en nuestro escrito de demanda un derecho, como el pago de salarios devengados, no pagados, las vacaciones no disfrutadas a las que tenemos derecho, por este olvido u omisión, no podremos reclamar el pago de las mismas, por no haber sido consideradas dentro de nuestra demanda y no formar parte de la litis.

En esta esfera, durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 hasta 1980, en el capítulo procesal era la mejor forma de librarse de responsabilidades al patrón; sabemos que los trabajadores no tienen la cultura, educación suficiente para conocer todos sus derechos, es más, entre el pueblo se esparcen ideas, prejuicios y multitud de inexactitudes que por ser del dominio público, se toman como verdades y hasta como principios legales. Por otro lado, no se ha educado a los

trabajadores respecto de sus derechos y obligaciones, desconocen sus derechos y llegan a tener ideas equivocadas de los mismos.

La supletoriedad en Materia Procesal del Trabajo. Tomando en consideración los problemas que analizamos en la introducción, el legislador echó mano de la figura de la supletoriedad, con objeto de evitar que los trabajadores siguieran en el más completo desamparo, siendo un camino muy fácil para hacer nulos los derechos de los obreros, la falta de mención de sus derechos en las demandas.

El principio de la "irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores" que se consagra en el artículo 123 constitucional en su fracción XXVI inciso h): "Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

Esta figura jurídica tan importante tiene una gran trascendencia en la vida de los trabajadores, se les da una protección amplísima, pero desgraciadamente, como lo mencionamos, en la ley de 31 se olvidó de este bello principio y por introducir una técnica procesal que se consideraba tradicional y clásica, pues la comisión redactora de la Ley estaba integrada por abogados que no conocían los Principios del Derecho Social Mexicano, estaban los abogados "deformados", como solía decir el maestro Alberto Trueba Urbina, por la influencia de la tradición privatística que era la que imperaba en ese entonces.

Por eso las relaciones laborales durante la vigencia de la ley de 31 se encontraban encasilladas por una coraza de acero, misma que tuvo que ser destruida en los tribunales y en especial en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que diera en los años de 1935 a 1945 la "jurisprudencia de oro" al establecer normas que romperían los criterios equivocados y poco a poco formarían conciencia de la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo, por la serie de aberraciones que contenía.

El principio de la "igualdad de las partes" en el derecho procesal civil, influyó en la ley federal de 1931, los contendientes en el proceso tenían las mismas prerrogativas y derechos, la ley no distinguía en la condición de patrón y trabajador, las partes eran iguales y se les daban las mismas oportunidades a ambas, por lo general el patrón cuenta con medios económicos que le permiten contratar a buenos abogados especializados en la Materia Laboral y en esa forma se protege adecuadamente.

En cambio, el trabajador no acude a los abogados por temor a los honorarios, por ignorancia, por la mala información que tiene, por lo que acude a "coyotes", si es que tiene oportunidad de que alguien lo recomiende, de otra forma prefiere perder sus derechos y no los ejercitará por lo ya señalado.

Derivado de la igualdad de las partes, lo que no se reclamaba

en la demanda y no se hacía valer en la audiencia de arbitraje, no formaba parte de la litis, no se podía mencionar por ser ajeno a la demanda y a la contestación y por ende al mundo de la litispendencia, por lo que las autoridades rechazaban cualquier intento de hacer valer derechos adquiridos y que de acuerdo con la ley, el contrato colectivo y la costumbre, le correspondían por no haber sido invocados oportunamente en el momento procesal y se consideraba fuera del universo que conformaba la litis.

En el poder judicial federal se introdujo la práctica de la supletoriedad, no sujetándose estrictamente a lo manifestado por las partes, el tribunal de apelación buscaba la verdad a través de nuevas probanzas si esto fuera necesario, los jueces y magistrados entendieron perfectamente que no era posible con una probanza pobre poder resolver, dejando en estado de absoluta indefensión al trabajador, por lo que procuraba solucionar introduciendo nuevas pruebas e inclusive incluía derechos que no habían sido debidamente invocados.

El cambio de mentalidad se inició en el poder judicial federal, pero tuvieron que pasar algunos años para poder introducir la figura de la supletoriedad en el Derecho Procesal del Trabajo, que no obstante que ya había sido aceptada en la práctica de amparo, al introducirse en materia laboral la reacción no dejó esperarse, abogados con una formación privatística criticaron la introducción de este principio, los ataques se centraron en que la autoridad era "juez y parte",

que se perdía el principio de la imparcialidad, que la autoridad se convertía en abogado de los trabajadores y que era totalmente injusto para los patrones.

La Ley Federal del Trabajo, al ser reformada por el legislador en el año de 1980, introduce en su artículo 685 del capítulo I "principios procesales", la innovación de la **"supletoriedad de la queja"**, y así vemos en el párrafo segundo lo siguiente: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley".

El principio de la supletoriedad de la queja no ha sido asimilado en todas sus consecuencias por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se ha tomado en cambio el efecto que el legislador buscó. Si revisamos las demandas presentadas desde el año de 1980 a la fecha, nos encontramos con la terrible sorpresa de que existen una infinidad de demandas que no expresaron sus peticiones, refiriéndose a una gran cantidad de reclamaciones mal estructuradas, que se desprende de ellas las prestaciones y que no se tomaron en cuenta al momento de decidir y resolver los juicios, cometiéndose la falta grave de permitir la "renuncia de derechos", que sólo por mera excepción las Juntas han revisado las

demandas y por tal motivo, este principio resulta "letra muerta", ocasionando graves daños a los trabajadores.

Resulta importante el volver a los cursos de capacitación al personal jurídico de las Juntas, con el objeto de analizar este grave problema que es relativamente sencillo y que con la participación del personal jurídico se encontrarían las soluciones al problema y regresar sobre los cauces ideados por el legislador. Creemos que se trata de una actitud mental frente al problema, debemos concientizar a los funcionarios de la necesidad de que al recibir las demandas se estudien bien, con el objeto de detectar las omisiones que puedan contener. Debería existir un sistema de control de las demandas recibidas y estudiadas, ya sea registrando el expediente o poniéndole un sello que identifique que ya está revisado y a la persona responsable que hizo el estudio.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO LEGISLATIVO

3.1. Análisis de los Artículos 103° y 107° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La procedencia del juicio de amparo, la encontramos establecida principalmente en el artículo 103° Constitucional, el cual se encuentra íntimamente ligado o relacionado con el artículo 107° de dicho ordenamiento quien a su vez consagra los principios fundamentales del proceso constitucional.

Teniendo como principal característica el juicio de amparo la protección y salvaguarda de las garantías individuales de los gobernados plasmadas en nuestra constitución frente a todos los actos que emanen de alguna autoridad estatal.

Al hablar del gobernado o gobernados nos referimos a:

- a) Toda persona física en lo individual.
- b) Toda persona moral o persona jurídica, tales como: las Sociedades Mercantiles y las Asociaciones Civiles.
- c) Las personas morales de derecho sociales, tales como: Sindicatos, Comunidades Agrarias, Ejidos.
- d) Las personas morales oficiales, tales como: cualquier

Entidad Gubernativa u Órgano de Estado, o bien, las Secretarías de Estado, por último;

e) Las empresas paraestatales, tales como: PEMEX, entre otras.

Todos estos tipos de sujetos son Titulares de las garantías que se encuentran expresadas en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

“Los Derechos consignados en una Constitución para ser efectivamente protectores del hombre, para no ser solo bellas declaraciones, para que sean fuente de tranquilidad humana, requieren que se entreguen en la misma Constitución el instrumento que defender esos derechos en caso de ser violados por el Poder Público”.¹

Por lo anterior, resulta indispensable un medio reparador, en el sentido, de que cualquiera de los gobernados sufriera daño en su esfera jurídica a través de un acto de autoridad, ésta le sea reparada.

“En México el instrumento que protege la Constitución que es el anhelo de efectividad del Código Supremo para defender del hombre y su derechos, es denominado el Juicio de Amparo y cuya característica responde a la idea de control jurisdiccional de la

¹ CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1969. p. 320

Constitución”.²

Asimismo, el Juicio de Amparo tiene la finalidad de asegurar directamente la Constitución de la siguiente manera:

Inmediato o Mediato: el aseguramiento inmediato, es aquel que se logra con la simple aplicación de los preceptos constitucionales que expresamente a él se refieren.

El artículo 103 de la Constitución expresa: “Los Tribunales Federales resolverán toda controversia que se suscite”.

“I. Por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales;”

En ésta fracción se encuentran protegidos los primeros veintiocho artículos constitucionales. Asimismo, ésta fracción engloba o abarca cabalmente los supuestos de procedencia constitucional del Juicio de Amparo previsto en las dos fracciones últimas de éste precepto.

Haciendo una interpretación sobre los artículos 16° y 103° Constitucionales, se entiende que el Juicio de Amparo procede contra actos de autoridad lesivos de las garantías de los gobernados, el cual, a continuación se cita:

² Ibidem. p. 323.

Artículo 16° Constitucional que a la letra expresa:

“Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento”.

Una de las garantías que es la base de nuestro sistema jurídico mexicano es la garantía de legalidad, prevista por el citado artículo 16° de nuestra Constitución, en donde se establece que todo acto de molestia debe de ser emitido o debe emanar de autoridad competente y por escrito.

A su vez la garantía de legalidad contempla por así decirlo, tres subgarantías que son:

1. Subgarantía de Mandamiento por escrito.
2. Subgarantía de Autoridad Competente y
3. Subgarantía de Fundamentación y Motivación del Acto de Autoridad.

Ahora bien, si faltaran cuales quiera de ellas, nos encontramos en presencia de un acto de autoridad inconstitucional.

“II. Por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados,

“III. Por leyes o actos de las autoridades de éstos que invadan la esfera de la autoridad federal.”

Las dos últimas fracciones del artículo 103° Constitucional, versan sobre un amparo promovido por la violación a la garantía de legalidad, ya que se está en presencia de una autoridad incompetente, por ende, la acción del amparo debería estar fundada en la fracción I del artículo 103° Constitucional, en relación directa con el artículo 16° de dicho ordenamiento sin necesidad de que se señalará cualquiera de las fracciones en comento. Por lo tanto, nosotros consideramos que las fracciones II y III de dicho artículo resultan innecesarias.

En conclusión la procedencia constitucional del Juicio de Garantías o bien del Juicio de Amparo se encuentra expresada principalmente en éste precepto constitucional y el cual debe de encontrarse relacionado con el artículo 107° de dicho ordenamiento, donde se encuentran enunciadas diversas disposiciones acerca del Juicio de Amparo, además, contiene los principios fundamentales de éste proceso constitucional.

Nosotros consideramos que el artículo 103° Constitucional, regula la procedencia genérica de garantías ante los Tribunales Federales,

es decir, éste artículo otorga la competencia a los Tribunales para que resuelvan las controversias que se deriven de la emisión de los actos de autoridad que afecten la esfera jurídica de los gobernados.

Al hablar de que dicho artículo otorga la competencia a los Tribunales Federales para resolver las controversias que se deriven de la emisión de los actos de autoridad que afecten esferas jurídicas de los gobernados, es menester, hacer referencia sobre lo que debemos de entender por competencia.

Para Néstor de Buen “El tema de competencia se asocia a la idea de legitimidad del órgano jurisdiccional para conocer de un determinado conflicto planteado por la vía del ejercicio de una pretensión”.

Asimismo, Cipriano Gómez Lara, define a la competencia como “la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto.”³

En atención a las definiciones que nos dan los anteriores autores, nosotros consideramos que competencia es el conjunto de facultades que le otorga la ley a una autoridad para el ejercicio de sus atribuciones, para conocer determinados asuntos.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 183.

Una vez que definimos el concepto de competencia, entraremos al estudio de la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal para analizar los diversos Tribunales que integran al Poder Judicial y así determinar si son o no competentes para dirimir las controversias constitucionales.

Nosotros consideramos que es relevante hacer mención a que Tribunales Federales nos referimos, por lo cual, los enumeramos jerárquicamente a continuación. Asimismo, analizaremos su competencia a efecto de determinar ante quien se debe de tramitar el Juicio de Amparo en Materia Laboral ya sea directo o indirecto.

La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación que en su artículo primero expresa;

Artículo 1°. “El poder judicial de la Federación se ejerce por:

I. La Suprema Corte de Justicia de la Nación.”

Quien se compondrá de once ministros y funcionará en Pleno o en Salas, así como el Presidente de la Suprema Corte de Justicia no integrará Sala, de acuerdo a lo que expresa el artículo 2° de dicho ordenamiento.

La Suprema Corte de Justicia se conforma de dos salas las

cuales se compondrán de cinco ministros, de acuerdo con lo que expresa el artículo 15° de dicho ordenamiento.

Corresponde conocer a las Salas en atención al artículo 21° de la Ley Orgánica del Poder Judicial:

I. De los recursos de apelación interpuestos en contra de las sentencias dictadas por los jueces de distrito en aquellas controversias ordinarias en que la Federación sea parte, de conformidad con lo dispuesto en la fracción III del artículo 105° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

II. De los recursos de revisión en amparo contra sentencias producidas en la audiencia constitucional por los jueces de Distrito o tribunales unitarios de circuito en los siguientes casos:

a) Cuando subsista en el recurso el problema de la constitucionalidad, si en la demanda de amparo se hubiese impugnado un reglamento federal en materia de trabajo expedido por el Presidente de la República, o reglamentos expedidos por el gobernador de un Estado, por estimarlos directamente violatorios de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, o si en las sentencias se establece la interpretación directa de un precepto de la misma en estas materias, y

b) Cuando se ejercite la facultad de atracción contenida en el segundo párrafo del inciso b) de la fracción VIII del artículo 107° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para conocer de un amparo en revisión que por su interés y trascendencia así lo amerite;

III. Del recurso de revisión contra sentencias que en amparo directo pronuncien los tribunales Colegiados de Circuito:

a) Cuando habiéndose impugnado la constitucionalidad de un reglamento federal expedido por el Presidente de la República, o de reglamentos expedidos por el gobernador de un Estado o por el Jefe del Distrito Federal, o en los conceptos de violación se haya planteado la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en estas materias, se haya decidido o se omita decidir sobre la misma en estas materias, y

b) Cuando se ejercite la facultad de atracción contenida en el segundo párrafo del inciso b) de la fracción VIII del artículo 107° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para conocer de un amparo en revisión que por su interés y trascendencia así lo amerite;

III. Del recurso de revisión contra sentencias que en amparo directo pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito:

a) Cuando habiéndose impugnado la constitucionalidad de un reglamento federal expedido por el Presidente de la República, o de

reglamentos expedidos por el gobernador de un Estado o por el Jefe del Distrito Federal, o en los conceptos de violación se haya planteado la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en estas materias, se haya decidido o se omita decidir sobre la misma inconstitucionalidad o interpretación constitucional; y

b) De los amparos directos que por su interés y trascendencia así lo ameriten en uso de la facultad de atracción prevista en el segundo párrafo del inciso d) de la fracción V del artículo 107° de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos;

IV. Del recurso de queja interpuesto en los casos a que se refieren las fracciones V, VII y IX del artículo 95 de la Ley de Amparo, siempre que el conocimiento del amparo en que la queja que se haga valer sea competencia de una de las Salas, directamente o en revisión, en los términos del artículo 99° párrafo segundo, de la misma ley;

V. Del recurso de reclamación contra los acuerdos de trámite dictados por su presidente;

VI. De las controversias que por razón de competencias se susciten entre tribunales de la Federación, entre éstos y los estados o del Distrito Federal, entre los de un Estado y los de otro, entre los de un estado y los del Distrito Federal del Trabajo, así como las que se susciten

entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las autoridades judiciales y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.;

VII. De las controversias que por razón de competencia se susciten entre tribunales colegiados de circuito; entre un juez de distrito y el tribunal superior de un Estado o del Distrito Federal, o entre tribunales superiores de distintos Estados, o entre el tribunal superior de un estado y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, en los juicios de amparo a que se refieren los artículos 51, fracciones I y II, 52, fracciones I, 53, fracciones I a VI, 54, fracción I y 55 de esta Ley;

VIII. De las denuncias de contradicción entre tesis que sustenten dos o más tribunales colegiados de circuito, para los efectos a que se refiere la Ley Reglamentaria de los artículos 103° y 107° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IX. De las controversias que se susciten con motivo de los convenios a los que se refiere el segundo párrafo del artículo 119° Constitucional.

X. Del reconocimiento de inocencia, y

XI. Las demás que expresamente les encomiende la ley.

“II. El Tribunal Electoral.”

“III. Los Tribunal Colegiados de Circuito,”

Los cuales se compondrán por tres Magistrados, de un secretario de acuerdos y el número de secretarios, actuarios y empleados que determine el presupuesto de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley que se cita.

Asimismo, dichos Tribunales son competentes para conocer en Materia de Trabajo, de laudos o resoluciones dictadas por las Juntas o Tribunales laborales federales o locales, de acuerdo a lo que expresa el artículo 37°, inciso d), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

“IV. Los tribunales unitarios de circuito”.

Los cuales compondrán por un magistrado y el número de secretarios de acuerdos y el número de secretarios, actuarios y empleados que determine el presupuesto de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 28° de la Ley que se cita.

No tienen competencia directa en el juicio de amparo, existiendo un caso previsto por el artículo 29° de la Ley de Amparo, en que si puede dirimir la controversia constitucional. Sobre esa competencia, expresa el artículo 29° lo siguiente:

Artículo 29°. “Los tribunales unitarios de circuito conocerán:

I. De los juicios de amparo promovidos contra actos de otros Tribunales Unitarios de Circuito, que no constituyan sentencias definitivas, en términos de lo previsto por la Ley de Amparo respecto de los juicios de amparo indirecto promovidos ante el Juez de Distrito. En estos casos, el Tribunal Unitario competente será el más próximo a la residencia de aquél que haya emitido el acto impugnado.

II. De la apelación de los asuntos conocidos en primera instancia por los Juzgados de Distrito,

III. Del recurso de denegada apelación,

IV. De la calificación de los impedimentos, excusas y recusaciones de los Jueces de Distrito, excepto en los juicios de amparo.

V. De las controversias que se susciten entre los jueces de distrito sujetos a su jurisdicción, excepto en los juicios de amparo, y

VI. De los demás asuntos que les encomienden las leyes.

“V. Los Juzgados de Distrito,”

Los cuales se compondrán por un Juez y el número de

secretarios, actuarios y empleados que determine el presupuesto de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 42° de la Ley que se cita.

La competencia de los Juzgados de Distrito en materia de trabajo la encontramos establecida en el artículo 55° de la Ley que se comenta.

Artículo 55°. “Los jueces de Distrito en materia de trabajo conocerán:

I. De los juicios de amparo que se promuevan conforme a la fracción VII del artículo 107° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contra actos de la autoridad judicial, en las controversias que se susciten con motivo de la aplicación de las leyes federales o locales, cuando deba decidirse sobre la legalidad o subsistencia de un acto de autoridad laboral o de un procedimiento seguido por autoridades del mismo orden;

II. De los juicios de amparo que se promuevan contra leyes y demás disposiciones de observancia general en materia de trabajo, en los términos de la Ley de Amparo.

III. De los juicios de amparo que se promuevan en materia de trabajo contra actos de autoridad distinta de la judicial, y

IV. De los amparos que se promuevan contra actos de tribunales de trabajo ejecutados en el juicio, fuera de él o después de concluido, o que afecten a personas extrañas al juicio.”

Nosotros consideramos que el objeto de los amparos laborales directos o indirectos que se promuevan por asuntos con discrepancias laborales, es el de encontrar el interés vital, para que los conflictos laborales reciban una pronta y eficaz solución que garantice el mejor desarrollo de la Justicia laboral en México.

“VI. El Consejo de la Judicatura Federal;

“VII. El jurado federal de ciudadanos, y

“VIII. Los tribunales del Estado y del Distrito Federal en los casos previstos por el artículo 107º, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los demás en que, por disposición de la ley deban actuar en auxilio de la Justicia Federal.”

Por otro lado y en atención al artículo 107º Constitucional en sus fracciones I, II segundo párrafo y III las analizaremos brevemente en su contenido textual que a la letra expresa:

Artículo 107° Constitucional,

“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;”

Éste primer párrafo se refiere al Principio de Prosecución Judicial, en el sentido de que el juicio de amparo se tramitara en todas sus partes de acuerdo con el procedimiento legal correspondiente.

En consecuencia, debemos de concluir este párrafo consagra una especie de garantía de seguridad jurídica, en el sentido de que el Tribunal Federal competente o juzgador deberá de conducirse conforme a derecho de acuerdo a las formalidades y procedimientos previstos en la ley y nunca a capricho de éstos.

“I. El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada”,

Ésta fracción como ya lo manifestamos anteriormente, se refiere a que el Órgano Jurisdiccional o Tribunal Federal competente nunca podrá actuar oficiosamente, sino por el contrario, para que entre en funcionamiento, únicamente ser a través del gobernado que sufrió el menoscabo en su esfera jurídica por el acto de autoridad reclamado.

“II. La sentencia será siempre tal, que solo se ocupe de individuos particulares, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que lo motivare.”

En ésta fracción se encuentran dos principios fundamentales del Juicio de Amparo.

a) El Principio de la Relatividad o Fórmula Otero: Como ya lo argumentamos anteriormente, se refiere a la sentencia emitida por el Tribunal Federal que declare inconstitucional un acto de autoridad, sólo beneficiara a quien promovió el juicio de amparo, sin que pueda protegerse a otros gobernados que no lo ejercitaron.

b) El Principio de Estricto Derecho, en el sentido de que el Juez únicamente se ajustará a lo manifestado por las partes y que conforma la litis constitucional, para efectos de emitir su sentencia.

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

Cuando se reclamen actos que tengan o puedan tener como consecuencias privar de la propiedad o de la posesión y disfrute de sus tierras, aguas, pastos y montes a los ejidos o a los núcleos de población

que de hecho y por derecho guarden el estado comunal, o a los ejidatarios o comuneros, deberán recabarse de oficio todas aquellas pruebas que puedan beneficiar a las entidades o individuos mencionados y acordarse las diligencias que estimen necesarias para precisar sus derechos agrarios, así como la naturaleza y efectos de los actos reclamados.

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

Los dos párrafos anteriores se encuentran reproducidos en la Ley de Amparo en su artículo 225° y 231° y que regulan no solo la Suplencia de la demanda en materia agraria, sino también del procedimiento y cuya finalidad es proteger a los núcleos de población o a los terceros perjudicados en un Juicio de Amparo.

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

a) Contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio respecto de las cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, 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; siempre que en materia civil haya sido impugnada la violación en el curso del procedimiento mediante el recurso ordinario establecido por la ley e invocada como agravio en la segunda instancia, si se cometió en la primera. Estos requisitos no serán exigibles en el amparo contra sentencias dictadas en controversias sobre acciones del estado civil o que afecten al orden y a la estabilidad de la familia;

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

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

V. El amparo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, se promoverá ante el Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, conforme a la distribución de competencias que establezca la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en los siguientes casos;

d) En materia laboral, cuando reclamen laudos dictados por las Juntas Locales o la Federal de Conciliación y Arbitraje, o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado.”

En esta fracción encontramos plasmado el Principio de Definitividad, el cual impone como al quejoso la obligación o condición para efectos de que proceda la acción de amparo, es menester, que se hayan agotado por todas y cada una de las instancias legales a través de las cuales se pueda modificar la resolución combatida.

Asimismo, para una mejor comprensión de ésta última fracción en estudio es necesario hacer referencia al artículo 46° de la Ley de Amparo a efecto de determinar el concepto de sentencia definitiva.

Artículo 46° de la Ley de Amparo que a la letra expresa:

“Para los efectos del artículo 44°, se entenderán por sentencias definitivas las que decidan el juicio en lo principal, y respecto de las cuales las leyes comunes no concedan ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o revocadas.

También se consideran como sentencias definitivas las dictadas en primera instancia en asuntos judiciales del orden civil, cuando los interesados hubieren renunciado expresamente a la

interposición de los recursos ordinarios que procedan, si las leyes comunes permiten la renuncia de referencia.

Para los efectos del artículo 44°, se entenderán por resoluciones que ponen fin al juicio, aquellas que sin decidir el juicio en lo principal, lo dan por concluido, y respecto de las cuales, las leyes comunes no conceden ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o revocadas.”

Por lo anterior, nosotros consideramos que las sentencias definitivas en nuestra materia de estudio, es decir, en materia laboral son los laudos, en virtud de dicha resolución no admite recurso alguno para impugnarlo.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que lo perceptuado en la fracción III del artículo 107° de la Constitución no representa un obstáculo, pues según esa prevención el amparo laboral ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación sólo procederá contra las sentencias definitivas, respecto de las que no procede ningún recurso ordinario, por virtud de la cual puedan ser modificadas o reformadas y los laudos de las citadas Juntas tienen el carácter definitivo que es propio de las sentencias que en materia civil y penal se pronuncian por los Tribunales de segunda instancia.

En efecto, los Tribunales del Trabajo no pueden revocar sus

laudos, ya que éstos ponen fin a una controversia, después de haber pasado por el periodo de conciliación y seguirse una tramitación, establecida por la Ley Federal del Trabajo, de una manera tan detallada y precisa como la mencionada en los códigos procesal penal y civil al sujetarlos al juicio constitucionales de garantías, puede reclamarse la violación que en ellas se cometa o que se haya originado en la secuela del procedimiento.

Lo anterior, tiene sustento en el artículo 848° primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo que a la letra expresa:

“Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.”

De este modo se patentiza el carácter de sentencia definitiva que en sí, tienen los laudos de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

En conclusión, los laudos que dictan las autoridades del trabajo son sentencias que ponen fin al juicio, en consecuencia, contra de ellos procede el juicio de amparo directo, tal y como lo expresa el artículo 158° de la Ley de Amparo.

“El Juicio de Amparo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponde, 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 procede ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados, ya sea que la violación se cometan en ellos o que cometida durante el procedimiento, afecten a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias, laudos o resoluciones indicados.

3.2. Análisis del Artículo 76° Bis de la Ley de Amparo.

Primeramente, cuestionaremos lo que el artículo 76 bis de la Ley de Amparo textualmente expresa:

“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 lo siguiente”.

De acuerdo a lo manifestado anteriormente, se sostuvo que en el Amparo rige el principio de Estricto Derecho, en el cual, se le impone la obligación al Juez Federal correspondiente que va a conocer del asunto el constreñirse a dictar su sentencia de acuerdo con lo planteado en la demanda.

Como toda regla general tiene sus excepciones que es la suplencia de la queja cuya figura jurídica tiene como principal objetivo el de subsanar errores o deficiencia de la demanda.

Asimismo, quedo analizado que la suplencia de la queja opera en los conceptos de violación refiriendo a la demanda de Amparo y operando también en los agravios tratándose de los recursos del amparo.

“Artículo 76° bis... I. En cualquier materia, cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia...”.

A través de ésta fracción se deja de aplicar el principio de la relatividad de las sentencias o la fórmula Otero, como lo mencionamos anteriormente de que no existe la posibilidad de hacer extensiva la protección federal a un gobernado que no interpuso la demanda de amparo.

Ahora bien, ésta fracción, impone la obligación al Tribunal Federal, de declarar la protección Federal al gobernado que interpuso el amparo en contra de una ley declarada inconstitucional por la suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia.

Dicha fracción se encuentra relacionada con el artículo 192 del mismo ordenamiento que a la letra expresa:

"La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas tratándose de la que decreta el Pleno, y a demás 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."

De acuerdo a la fracción en estudio y al artículo que se transcribe con antelación, debemos de entender, que se establece la obligatoriedad de la jurisprudencia de la Suprema Corte a todos los Tribunales del país, entre los que se encuentran también a cualquier Juzgado de Distrito, en el sentido de que el Juez correspondiente debe de acatar la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y suplir aquellos argumentos que no se plantearon por el quejoso en su demanda de Amparo y que se encuentran en la jurisprudencia.

"Artículo 76° bis... II. En materia penal, la suplencia operara aún ante la ausencia de conceptos de violación o de agravios del reo..."

Brevemente, argumentamos que dicha fracción tiene como finalidad primordial el de tutelar la libertad y la vida del quejoso, en el sentido de que el Juzgador tiene la obligación de exponer los agravios, para el indebido caso de que el quejoso los omitiera en su demanda de

amparo.

“Artículo 76° bis... III. En materia agraria conforme a lo dispuesto por el artículo 227° de esta ley...”.

“Artículo 76° bis... IV. En materia laboral, sólo se aplicará en favor del trabajador...”.

De conformidad con el artículo 76° bis de la Ley de Amparo en su fracción IV deberá suplirse en favor del trabajador la deficiencia de sus conceptos de violación o de sus agravios según sea el caso.

Ahora bien, para que el Tribunal de Amparo esté en aptitud de aplicar la Suplencia, no es necesario en materia laboral, que existan y se expresen de alguna manera conceptos de violación o agravios deficientes en relación con el tema del asunto a tratar, por tanto, nosotros consideramos que en el supuesto de no existir dichos conceptos de violación o agravios, no habría nada que suplir, ya que lejos de una Suplencia de queja se estaría creando en realidad un concepto de violación o un agravio que antes no existía en un caso no permitido por la ley, pues la citada disposición sólo autoriza en su fracción II a que se supla la deficiencia de la queja aún ante la ausencia de conceptos de violación o de agravios exclusivamente en materia penal a favor del reo, dados los valores e intereses humanos de la más alta jerarquía que se protegen, como lo son la vida y la libertad de la persona, muy superiores

y de mayor relevancia que los que en materia laboral se pretende proteger.

En tales condiciones, nosotros consideramos que en términos de la fracción IV del artículo 76° bis de la Ley de Amparo, es necesario que se expresen, de manera deficiente los conceptos de violación o agravios según se trate y si no existen, no hay nada que suplir, pero olvidar que el Amparo promovido por los trabajadores constituye un régimen protector de sus garantías para la eficaz defensa del régimen jurídico creado en la Ley Laboral, en la consecución del equilibrio y de la justicia social en las relaciones obrero patronales.

Asimismo, nosotros consideramos que este precepto legal impone la obligación a las autoridades que conozcan del juicio de amparo de suplir la deficiencia de la queja, entendiendo por ésta, la expresión defectuosa que realiza el quejoso al promover su Juicio de Garantías.

Este principio obliga a los jueces de amparo a dictar sentencias dentro de los juicios de garantías conforme a lo que se haya planteado en la demanda y que haya sido la litis constitucional presentada ante el referido juez.

Analizando la fracción IV del artículo 76° bis de la Ley de Amparo debemos de entender que dicho ordenamiento impone la

obligación a las autoridades que conozcan el juicio de amparo de suplir la deficiencia de la queja, entendiendo por ésta, la expresión defectuosa o incluso la omisión de los conceptos de violación, pero para ello es necesario que tales violaciones resulten de las circunstancias de hecho o situaciones de derecho expuestas en los autos del Juicio laboral, teniendo como base hechos ciertos, de lo contrario los Tribunales Federales dejarían de aplicar correctamente la ley de amparo.

El objeto de la Suplencia de la queja es el de proteger y tutelar el texto constitucional al obligar a un juez a analizar una demanda de Amparo o el escrito de agravios de un recurso, que hayan sido mal planteados, con argumentos diversos a los hechos valer por el quejoso o recurrente, así como modificar y vertir sus conceptos dentro de la sentencia de amparo.

El principio de la Suplencia de la queja consignado en el artículo 76° bis, fracción IV, de la Ley de Amparo, sólo es operante en favor del trabajador siempre y cuando se trate de suplir la deficiencia de los conceptos de violación esgrimidos en la demanda de amparo, integrando, completando o perfeccionándolos, pero en modo alguno está permitido al tribunal de amparo en aras de suplir la deficiencia de la queja, estudiar argumentos de inconformidad no invocados por el quejoso, pues en ese caso no se estaría supliendo la queja sino creando un concepto de violación inexistente, siendo que este último sólo es factible que ocurra tratándose del reo en materia penal, en cuyo caso si es

procedente suplir la deficiencia de la queja, aún ante la ausencia de conceptos de violación.

El artículo 107° constitucional, fracción II, segundo párrafo, establece que en el juicio de amparo deberá Suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga su ley reglamentaria; por su parte, el artículo 76 bis, fracción IV de la Ley de Amparo previene que las autoridades que conozcan del juicio de Amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, entre otros casos, en materia laboral y sólo en favor del trabajador.

Conforme a estas disposiciones es claro que para que proceda la Suplencia de la demanda de amparo directo que promueve el trabajador, se requiere que contenga conceptos de violación, pues es la deficiencia de estos la que el juzgador constitucional debe suplir en cumplimiento en lo ordenado en los artículos mencionados, ya que la ausencia absoluta de esos conceptos sólo puede ser en favor del reo en materia penal.

Sin embargo, la exigencia de que en la demanda de Amparo directo del trabajador existan conceptos de violación como presupuesto para que opere la Suplencia, no debe interpretarse en el sentido rígido de que se formulen respecto a cada punto específico del laudo reclamado, porque esto va en contra del espíritu de la Ley que lo que pretende es que existan en la demanda conceptos de violación, aún cuando sean

generales, pues de esa manera existe la instancia de inconformidad que permita la Suplencia respecto a cualquiera de los aspectos que comprenda la resolución impugnada que sea violatoria de las garantías del trabajador; estimar lo contrario significa limitar drásticamente los alcances de la Suplencia de la queja en el amparo laboral, que es parte de un sistema tutelar en favor de los trabajadores que deriva de los principios de Justicia Social comprendido en el artículo 123 constitucional, ampliados después en las normas sustantivas y adjetivas laborales que lo reglamentan; y que alcanza también al juicio de garantías a través de las disposiciones del artículo 107 de la norma suprema y del numeral 76 bis, fracción IV de la Ley de Amparo.

“Artículo 76° bis... V. *En favor de los menores de edad o incapaces...*”

Se refiere al amparo promovido en cualquiera de las materias por menores de edad o incapaz, el Juez Federal tiene la obligación de suplir la deficiencia de la demanda de amparo.

“Artículo 76° bis ... 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...*”

Aquí no se alude a una clase específica de agraviado, ni de

una materia concreta en que opere la suplencia de la demanda, sino que debe de operar en cualquiera de las materias y en favor de cualquier gobernado que intervenga en un Juicio de Amparo.

Se obliga a los jueces a dictar sentencias dentro de los Juicios de Amparo conforme a lo que se haya planteado en la demanda y que haya sido la litis constitucional presentada ante el referido juez.

Por otro lado, para hacer más objetivo y práctico nuestro estudio sobre la Demandada de Amparo Directo en materia laboral, analizaremos brevemente un Amparo, así como su sentencia respectiva, para determinar sus requisitos y la figura jurídica que nos ocupa, es decir, la Suplencia de la Queja.

Dicho amparo fue promovido por un trabajador por conducto de su apoderado legal y que se radicó en el Séptimo Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal y bajo el número de expediente DT 1207/98, en donde se desprende que el Amparista dejó de contemplar algunas cuestiones violatorias de las Garantías Individuales del trabajador y que dicho Tribunal Colegiado consideró suplirlas con las facultades consagradas en la Constitución, así como la Ley de Amparo. Posteriormente, estudiaremos los requisitos del Juicio de Amparo Indirecto.

En primer término analizaremos a fondo la estructura del

amparo laboral directo en relación con el artículo 166° de la Ley de Amparo e inmediatamente detallaremos los conceptos de violación que el amparista (abogado del trabajador) considero violatorios de las garantías individuales del quejoso, o sea, el trabajador.

Finalmente, se cuestionará la resolución correspondiente que emite el Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo, donde se aprecia claramente la Suplencia de la Queja en favor del quejoso o trabajador.

Artículo 166° de la Ley de Amparo: "La demanda de amparo deberá formularse por escrito en las que se expresarán":

“I. El Nombre y domicilio del quejoso y de quien promueva en su nombre”.

Nosotros consideramos que la presentación de la demanda laboral ante la autoridad correspondiente es una regla general, en virtud, de que dichas autoridades tendrán ante sí, los elementos señalados por el quejoso, por lo anterior, debemos de concluir que dicho requisito legal es una garantía de seguridad para el quejoso ya que se le asegura que existe una constancia de los argumentos expuestos ante la Autoridad Federal correspondiente al momento de impugnar el acto de autoridad que señalo.

Asimismo, la trascendencia del anterior requisito de la persona de quien promueve en su nombre es para efecto de que el Tribunal Federal este en condición de saber con qué calidad jurídica se promueve el Juicio de Amparo.

“Francisco Salazar Luna, en mi carácter de apoderado legal del actor hoy quejoso, Bonifacio Infante Morales, con personalidad debidamente acreditada en autos, señalando como domicilio para oír notificaciones, el ubicado en la casa No.1, despacho 201 de Donato Guerra, Colonia Centro de esta Ciudad, atentamente como mejor proceda conforme a derecho comparezco a manifestar:

Que vengo a solicitar el Amparo y Protección de la Justicia Federal en contra de los actos de la Junta Especial número Tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal los que se hacen consistir en el laudo dictado por dicha autoridad el día quince de julio de 1997, en los autos del proceso laboral J/3/846/95.

Para los efectos de cumplir con los requisitos a que se refiere el artículo 166 de la Ley de Amparo en vigor a continuación proporciono los datos que dicho numeral requiere:

Quejoso. Bonifacio Infante Morales, con domicilio para oír notificaciones en la casa NO.1, despacho 201, de Donato Guerra, Colonia Centro de esta Ciudad”.

“II. El nombre y domicilio del tercero perjudicado”.

Este requisito es indispensable para la tramitación del juicio de garantías ya que tiene como objeto saber el lugar para emplazar al sujeto que según el quejoso fue beneficiado por el acto de autoridad al momento de dictar su laudo.

“Tercero Perjudicado. Mudanzas Germán Hermanos, S.A. de C.V., con domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el ubicado en Providencia número 1218, despacho número cinco, planta baja, Colonia del Valle Distrito Federal”.

“III. La autoridad o autoridades responsables. ”

Nosotros consideramos que la responsable es la parte demandada en el juicio de garantías, es decir, es la parte de quien emana el acto impugnado y la importancia de éste requisito es para efectos de que dicha autoridad tenga su derecho para defender el acto quien según el quejoso es inconstitucional, en el caso que nos ocupa la responsable será la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sea Local o Federal.

“Autoridad Responsable: Junta Especial Número Tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, con domicilio en Avenida Dr. Andrade número 45, esquina con Dr. Río de la Loza, Colonia de los Doctores, de esta ciudad”.

“IV. La sentencia definitiva, laudo o resolución que hubiese puesto fin al juicio, constitutivo del acto o de los actos reclamados; y si se reclamaren violaciones a las leyes del procedimiento, se precisará cual es la parte de éste en la que se cometió la violación y el motivo por el cual se dejó sin defensa al agraviado.”

Cuando se impugne la sentencia definitiva, laudo o resolución que hubiese puesto fin al juicio por estimarse inconstitucional la ley, el tratado o reglamento aplicado, con ello, sería materia únicamente del capítulo de conceptos de violación de la demanda, sin señalar como acto reclamado la ley, el tratado o reglamento, y la calificación de éste por el Tribunal de amparo, se hará en la parte considerativa de la sentencia.

De ésta fracción se aprecia el requisito del señalamiento de los actos reclamados y tratándose de amparo directo siempre será el laudo.

“Acto Reclamado: Laudo dictado por la Junta Especial Número Tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal de fecha Quince de Julio de 1997, en los autos del proceso laboral J-Tres/846/95. Y por medio del cual se absuelve a los

demandados del pago de todas las prestaciones que les reclamó. Leyes Violadas: Los artículos 841, 842, 162 Y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, así como los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

Garantías Violadas: Las consagradas por los artículos 14° y 16° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

“V. La fecha en que se haya notificado la sentencia definitiva, laudo o resolución que hubiese puesto fin al juicio, o la fecha en que haya tenido conocimiento el quejoso de la resolución recurrida”.

Este requisito es importante en el sentido de que es una obligación de la autoridad responsable el señalar la fecha con la que se practicó la notificación de la sentencia impugnada en términos del artículo 163 de la Ley de Amparo.

Lo anterior, para que el Tribunal Federal se encuentre en condición de saber con precisión tal fecha, para efectos de realizar el cómputo correspondiente y así determinar si la demanda de garantías se presentó dentro del término legal. Ya que como todos sabemos es el de quince días hábiles para la presentación de dicha demanda con fundamento en el artículo 21 de ésta ley.

Fecha de notificación: El día 20 de agosto de 1997.

“VI. Los preceptos constitucionales cuya violación se reclame y el concepto o conceptos de la misma violación.”

“Leyes Violadas: Los artículos 841, 842, 162 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, así como los artículos 14° y 16° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Garantías Violadas: Las consagradas por los artículos 14° y 16° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

La importancia de éste requisito estriba en señalar al Tribunal Federal las garantías que según el quejoso fueron quebrantadas y así dicha autoridad este en condición de determinar si lo fue o no. Asimismo, la mayoría de juicios de amparo se fundamentan en la violación de la garantía de legalidad, prevista por el artículo 16 Constitucional, en virtud, de que a través de esta garantía se protege a todo el orden jurídico mexicano.

“VII. La Ley que en concepto del quejoso se haya aplicado inexactamente o la que dejó de aplicarse, cuando las violaciones reclamadas se hagan consistir en inexacta aplicación de las leyes de fondo. Lo mismo se observará cuando la sentencia se funde en los

principios generales de derecho.”

Éste requisito se refiere al señalamiento de los conceptos de violación que son el conjunto de razonamientos lógico jurídicos que realiza el quejoso y que tienen el objeto de acreditar la violación del acto reclamado emanado por la autoridad responsable, es decir, es la parte medular del Juicio de Amparo.

“Conceptos de Violación. 1. Viola la responsable en mí perjuicio los preceptos Constitucionales 14 y 16 y los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que la responsable en el presente asunto procede a absolver a la demandada del pago horas extras, prima dominical, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y salarios devengados ya que se llega a la conclusión que la parte demandante no le existe la razón de pago de las prestaciones que reclama. A través de su razonamiento erróneo argumento”:

‘Como se desprende de la cláusula onceava del contrato individual de trabajo, en la misma se establece que para trabajar tiempo extraordinario es necesaria la autorización por escrito de la empresa o de su representante legal y al no haber acreditado la parte actora la forma y términos en que dice haber laborado tiempo extra, igualmente es de absolverse.’

Asimismo, el quejoso en un segundo concepto de violación

manifestó que la responsable violó en su perjuicio los preceptos constitucionales 14 y 16 y los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la Junta responsable argumenta que toda vez que la parte actora no hace manifestación alguna sobre el ofrecimiento de trabajo hecho por la demandada se le tiene negando la aceptación de dicho ofrecimiento para los efectos legales correspondientes.

Asimismo se solicita la aplicación en favor del quejoso la siguiente tesis de Jurisprudencia Número 39/95 Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

‘Suplencia de la Queja en Materia Laboral a favor del trabajador opera aún ante la ausencia total de conceptos de violación.’

El Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo al emitir su ejecutoria manifiesta que se concede el amparo al trabajador estableciendo:

‘En cambio, supliendo la deficiencia es fundada aquella parte en que se alega que la responsable al resolver el pago de horas extras, dejó de tomar en consideración la tesis jurisprudencial:’

Horas extras es válido pactar contractualmente que el trabajador solo debe laborarlas con autorización previa por escrito del patrón o de sus representantes facultados para ello."

La Junta al resolver sobre el reclamo de horas extras estimó:

" 'A mayor abundamiento como se desprende de la cláusula onceava del Contrato Individual del trabajo, en la misma se establece que para trabajar tiempo extraordinario es necesaria la autorización por escrito de la empresa • de su representante legal y al no haber acreditado la parte actora la forma y términos en que dice haber laborado tiempo extra'.

La anterior determinación es incorrecta, expresa el Tribunal Colegiado en primer lugar porque le asignó la carga de la prueba a la parte actora y segundo, porque la Junta estimó que para trabajar tiempo extraordinario era necesaria la autorización por escrito de la empresa o de su representante legal.

Es cierto que la responsable precisa que la estipulación que se hizo en el sentido que para trabajar tiempo extraordinario se requiere autorización previa, no es más que una presunción, pues lo cierto es que aún cuando se haya estipulado expresamente que el trabajador estaría obligado a laborar tiempo extraordinario con autorización por escrito de la empresa, tal estipulación solo constituye una presunción en favor del demandado, que deberá corroborarse con otras pruebas, lo que no llevó a cabo la autoridad responsable, presunción que por sí sola no es suficiente para relevar al patrón de la carga probatoria cuando el trabajador afirma haber trabajado horas extras, por lo que el proceder de la Junta es

violatorio de las garantías individuales del quejoso al valorar incorrectamente la cláusula undécima del contrato individual de trabajo celebrado por las partes.

Por otra parte, con la Suplencia de la queja, este Tribunal advierte que la Junta incorrectamente tomo como base para las condenas de vacaciones y prima vacacional el salario diario de \$35.00, cuando del escrito de contestación a la demanda se advierte que en el hecho 1, el demandado reconoció que el salario diario no sólo era la cantidad aludida, sino que, le pagaba por conceptos de gastos de carga \$25.00, de descarga \$25.00, para combustibles y lubricantes \$60.87 y sueldo de tripulación \$35.00. De ahí que al haber tomado como base el salario de \$35.00 diarios para el cómputo de la condena, dictó un laudo incongruente y violatorio de los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo.

En consecuencia, al haber resultado el laudo violatorio de las garantías individuales del quejoso es procedente conceder el Amparo a Bonifacio Infante Morales el amparo solicitado, para el efecto de que la responsable deje insubsistente el laudo y dicte otro”.

El caso en concreto que se expuso, consideramos nosotros que la suplencia de la queja, es una figura jurídica netamente proteccionista para el trabajador, en el sentido que solo basta solicitar la Suplencia en la demanda de garantías para que el Tribunal Federal a

través de sus magistrados a manera de obligación estudie y analice los conceptos de violación, así como el juicio laboral a efecto de encontrarse en condición de vertir su particular punto de vista, aún ante la ausencia de razonamientos o conceptos de violación por parte del trabajador o quejoso, tal es el caso que estudiamos donde se desprende claramente que el amparista (abogado del trabajador) dejó de contemplar algunas cuestiones violatorias de las Garantías Individuales del trabajador y el Tribunal Colegiado consideró suplir las deficiencia de la queja con las facultades consagradas en la Constitución así como en la Ley de Amparo.

Por otro lado, abordaremos el artículo 116 de la Ley de Amparo para determinar los requisitos del Amparo Indirecto:

"La demanda de amparo deberá formularse por escrito en las que se expresarán:

"I. El Nombre y domicilio del quejoso y de quien promueva en su nombre".

Como anteriormente lo manifestamos, consideramos que la presentación de la demanda laboral ante la autoridad correspondiente es una regla general, en virtud de que dichas autoridades tendrán ante sí los elementos señalados por el quejoso, por lo anterior, debemos de concluir que dicho requisito legal es una garantía de seguridad para el quejoso ya que se le asegura que existe una constancia de los argumentos expuestos

ante la autoridad Federal correspondiente al momento de impugnar el acto de autoridad que señaló.

Asimismo, la trascendencia del requisito del nombre del domicilio y de la persona de quien promueve en su nombre es para efecto de que el Tribunal Federal este en condición de saber con qué calidad jurídica se promueve el Juicio de Amparo.

“II. El nombre y domicilio del tercero perjudicado”.

Este requisito es indispensable para la tramitación del juicio de garantías, ya que tiene como objeto saber el lugar para emplazar al sujeto que según el quejoso fue beneficiado por el acto de autoridad.

“III. La autoridad o autoridades responsables; el quejoso deberá señalar a los Titulares de los Órganos del Estado a los que la Ley encomiende su promulgación, cuando se trate de amparos contra leyes...”.

Nosotros consideramos que la responsable es la parte demandada en el juicio de garantías, es decir, es la parte de quien emana el acto impugnado y la importancia de éste requisito es para efectos de que dicha autoridad tenga su derecho para defender el acto quien según el quejoso es inconstitucional, en el caso que nos ocupa la responsable será la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sea Local o Federal.

“IV. La ley o acto que de cada autoridad se reclame; el quejoso manifestará, bajo protesta de decir verdad, cuales son los hechos o abstenciones que le consten y que constituyan antecedentes del acto reclamado o fundamentos de los conceptos de violación.”

De ésta fracción se destaca la protesta legal que debe de realizar el quejoso, en el sentido, de no manifestar hechos falsos ya que de lo contrario estaríamos en presencia de un delito.

Por otro lado, el quejoso deberá narrar de manera sucinta y cronológicamente los antecedentes del acto reclamado.

“V. Los preceptos constitucionales que contengan las garantías individuales que el quejoso estime violados, así como el concepto o conceptos de las violaciones, si el amparo se pide con fundamento en la fracción I del artículo de ésta Ley”.

La importancia de éste requisito estriba en señalar al Tribunal Federal las garantías que según el quejoso fueron quebrantadas y así dicha autoridad este en condición de determinar si lo fue o no.

Asimismo, la mayoría de Juicios de Amparo se fundamentan en la violación de la garantía de legalidad, prevista por el artículo 16 constitucional, en virtud de que a través de ésta garantía se protege a todo el orden jurídico en México.

Éste requisito alude a los conceptos de violación que son el conjunto de razonamientos lógico jurídicos que realiza el quejoso y que tienen el objeto de acreditar la violación del acto reclamado emanado por la autoridad responsable, es decir, es la parte medular del Juicio de Amparo.

“VI. Si el amparo se promueve con fundamento en la fracción del artículo 1° de ésta Ley, deberá precisarse la facultad reservada a los Estados que haya sido invadida por la autoridad federal, y si el amparo se promueve con apoyo a la fracción III de dicho artículo, se señalará el precepto de la Constitución General de la República que contenga la facultad de la autoridad federal que haya sido vulnerada o restringida”.

3.3. Análisis del Artículo 685° de la Ley Federal del Trabajo en relación con el Artículo 873° de la misma Ley.

Sobre el artículo 685° de la Ley Federal del Trabajo analizaremos la figura de la Suplencia de la Queja en el procedimiento laboral como una institución netamente proteccionista para la clase obrera.

En atención al caso que nos ocupa, es menester tomar en consideración a la Ley Federal del Trabajo en especial en sus artículos 685 y 873, a efecto de determinar las similitudes de la suplencia de la

queja que existen en la demanda del juicio de garantías y la demanda en el procedimiento laboral, la cual se presentará por el trabajador ante las autoridades del trabajo correspondientes ya sea Tribunal Colegiado de Circuito o Juzgado de Distrito o la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje en su carácter de quejoso y actor respectivamente, el cual el primer artículo citado expresa:

“Artículo 685°. El Proceso del Derecho del Trabajo, será Público, Gratuito, Inmediato, Predominantemente Oral y se iniciara a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto 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 su demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

De acuerdo al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo deben observarse los siguientes principios:

Principio de publicidad, Principio de gratuidad, Principio de

inmediatez, Principio predominante oral, Principio dispositivo este último con referencia exclusiva a la iniciativa para poner en marcha el proceso. Pero además el mismo precepto pone de manifiesto la conveniencia de lograr un proceso concentrado y sencillo, así como el Principio de la Suplencia de la Demanda, mismos que ya analizamos anteriormente.

Asimismo, el artículo 873° en su segundo párrafo, se encuentra ligado con el anterior y el cual expresa:

“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 estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro del término de tres días”.

De la relación de los artículos 685°, 873°, último 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; esto es, debemos de entender que este supuesto, solo debe atenderse a la acción ejercitada y a

los hechos expuestos, subsanar la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición omitió, es decir, no podrá cambiar la acción o intentar una nueva.

2. Cuando la demanda es oscura o vaga, irregular y en ella se ejerciten 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 que atendiese 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, aún sin la intervención del actor.

En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del Tribunal necesita la intervención del actor para que se 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 con lo anterior, que si precisamos los defectos u omisiones, el promovente en este caso el 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 su 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.

CAPÍTULO CUARTO

LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

4.1. De la Demanda en General.

Doctrinalmente y reducido el concepto de área procesal, demanda es la primera petición en que el actor formula sus peticiones solicitando del Juez o de la Junta correspondiente la declaración, el conocimiento o la protección de un derecho. La demanda ocupa el lugar de señalada preferencia que le proporciona, entre otras circunstancias, el ser base y cimiento del proceso, el vincularse y referirse a ella muchas situaciones posteriores y el de dar lugar a muy variados y fundamentales efectos y consecuencias.¹

Con la demanda se inicia el juicio, y a la demanda ha de ajustarse la sentencia, decidiendo con arreglo a las acciones en aquélla deducidas. Digiérase que todo el procedimiento se haya regido y subordinado a los términos de la demanda.

La amplitud del contenido de la demanda adelanta los múltiples e importantes efectos que ha de producir, en relación y vinculación directa con el derecho substancial que rija la pretensión

¹ ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Sexta edición. Porrúa. México 1998. p. 123.

jurídica que en ella se contenga, con relación al proceso del que, como hemos dicho, constituye pieza tan fundamental. Dentro de esos dos grandes grupos (efectos sustanciales y efectos procesales), los primeros habrán de ser tan variados como de difícil clasificación, por razón de la variedad de derechos que la demanda tiende a proteger, dentro de los segundos, esto es, los procesales, cabe distinguir los que se refieren a los sujetos, Juez y partes y los que hacen al objeto y a la actividad.

Pero como la demanda por sí misma, y aún antes de ser notificada, produce sus efectos sustantivos y de orden procesal, desde este punto de vista es mejor considerarlos, siguiendo, por otra parte, cierta tradición en la doctrina.

Antes de la notificación, con la sola interposición de la demanda queda abierta la instancia y coloca al Juez en la obligación de pronunciarse sobre su competencia y sobre las formas externas debiendo expresar el defecto que contenga.

Y entre otros efectos además de los dichos, produce también el de interrumpir la prescripción, ya sea interpuesta ante Juez incompetente y aunque sea nula por defecto de forma.

Después de notificada la demanda, se halla el Juez en la obligación de pronunciarse sobre la misma, condenando en todo o en parte, o absolviendo al demandado, por no serle permitido negarse a

administrar justicia ni retardarla. El demandado se encuentra en la obligación de comparecer a juicio, pues de lo contrario, será juzgado y condenado en rebeldía a petición del actor.

Sin que existan fórmulas sacramentales en la redacción del escrito de demanda, forzosamente debe reunir los siguientes requisitos:

1. Nombre y domicilio del demandante, fácilmente se comprende que ello permitirá establecer con precisión, quien es la persona que asume el papel de actor y si tiene o no capacidad para entrar al juicio.

2. Nombre y domicilio del demandado. Tan necesario como la del actor, es la designación de la persona del demandado, pues sólo cuando éste se halle perfectamente individualizado, se podrá saber contra quien se ha dirigido la acción.

3. Cosa demandada. La demanda debe comprender igualmente y designándola con toda exactitud, la cosa demandada, porque con ello viene a determinar la competencia del Juez y porque así conocerá el demandado el objeto y la extensión de las pretensiones del actor.

4. Exposición de los hechos. Los hechos en que se funde la demanda deben ser explicados claramente. En efecto, porque si se

expusieran con imprecisión y vaguedad no sería posible exigir al demandado que al contestarlos los confesara o negara categóricamente no podría estimarse si las pruebas producidas se refieren a esos hechos, ni menos podría el Juez dar cumplimiento en su sentencia.

5. Exposición del derecho. Este es la causa y fundamento de la demanda, y base de la acción puesta en ejercicio, con la exposición del derecho puede conocerse con exactitud la clase de acción que se ejercita, aunque su designación no sea forzosa, ni cualquier error en su calificación perjudica al actor, porque puede y debe subsanarse por el Juez, cuya aplicación consagran la doctrina y la Jurisprudencia.

6. La petición. Para que el demandado pueda saber con precisión y exactitud qué es lo que reclama y pide el actor y para que el Juez acomode con igual precisión los términos de su sentencia, la demanda debe contener esta parte en lo esencial siendo ésta la petición y hecha en términos claros y positivos.

Con la demanda, así como con la contestación, reconvencción, expresión de agravios y su contestación, y en general con todos los escritos que se presenten, promoviendo incidencias o contestando el traslado, y de los documentos con ellos agregados, deberán acompañarse tantas copias firmadas en papel común como partes intervengan.

El incumplimiento de las formas legales que han sido expuestas puede dar lugar, como se ha dicho, a que la demanda sea repelida de oficio por el Juez, o que el demandado oponga la excepción de defecto legal.

Concluyendo con esto, el actor deberá, además, acompañar con la demanda las escrituras y documentos en que se funde su derecho. Si no los tuviera a su disposición los mencionará con la individualidad posible, expresando lo que de ellos resulte y designando el archivo, oficina pública o lugar donde se encuentren los originales.

DEFINICIÓN DE DEMANDA

Becerra Bautista entiende por demanda el escrito inicial con que el actor, basado en un interés legítimo pide la intervención de los órganos jurisdiccionales para la actuación de una norma sustantiva a un caso concreto.

En su definición Rafael de Pina, concibe a la demanda, como el acto procesal ya sea verbal o escrito, ordinariamente inicial del proceso en el que se plantea al Juez una cuestión (o varias no incompatibles entre sí) para que la resuelva previo los trámites legalmente establecidos, dictando la sentencia que proceda, según lo alegado y probado.²

² Idem. pg.124.

A propósito de la demanda, nos dice Vicente y Caravantes:
“La demanda o líbello no es otra cosa que el ejercicio de una acción.”

Seguramente que Caravantes no pudo quedarse ahí, y anuncia además algunas notas características de lo anterior.

a) Que es el primer acto del procedimiento.³

b) Que no es otra cosa que el ejercicio de una acción. Se llama demanda porque las fórmulas que la expresan se exponen en un breve escrito.

Carnelutti describe la demanda a través de una doctrina, la cual puede resumirse de la siguiente manera:

1) La demanda es una carga procesal, debido a que, quien, quiere hacer valer un derecho en juicio, habrá de proponer la demanda ante la autoridad judicial.

2) En toda demanda debe haber una pretensión, esto quiere decir, que existe la subordinación de un interés ajeno a un interés propio.

³ Ibidem. pg.128.

3) Que si bien la Ley no exige que la pretensión este fundada quiere que se apoye en una razón. Ya que la pretensión carece de razón y por lo mismo es inoperante en derecho.

4) Define Carnelutti la razón "como la afirmación de la conformidad de la pretensión y su razón unidas, constituyen el acto que en el lenguaje forense se llama "hacer valer un derecho".

El concepto de demanda, según Chiovenda citado por Pallares, reza de la siguiente manera:

“La demanda judicial, en general, es el acto con que la parte (actora) afirmando la existencia de una voluntad concreta de la Ley que le garantiza un bien, declara la voluntad de que la Ley sea actuada frente a otra parte (demandada) e invoca para este fin la autoridad de órgano jurisdiccional.”⁴

Enseguida, agrega Chiovenda, la demanda judicial dirigida a la sentencia en particular “es el acto con que el actor pide que sea declarada la existencia de una voluntad concreta de la Ley que le garantice un bien al demandado, con las eventuales disposiciones consiguientes.”

⁴ Cfr. ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Sexta edición. Porrúa. México 1998. p.126.

Más adelante, analiza la demanda como acto procesal y distingue en ella dos partes:

1) La afirmación de una voluntad de la Ley con la declaración de voluntad de que sea actuada.

2) La invocación al órgano del Estado. Sostiene que es un acto jurídico y que es cuestión de palabras, determinar si es o no un negocio jurídico.⁵

Según hemos visto, la parte actora es la que demanda, en tanto que la contraria o demandada la que contesta dicha demanda. Esto mismo pasa en el derecho laboral, en su aspecto procesal, ya que el exordio o principio de la demanda, debe contener el nombre del actor, su representante o apoderado y/o procurador con la cláusula de la representación en debida forma, del poder o documento que acredite su carácter de representante, el nombre del Juez, aunque no sea necesaria esta circunstancia y el ingreso en materia con la cláusula, como mejor proceda, en la narración se exponen los puntos de hecho y de derecho que originan la demanda, comprendiéndose entre las primeras el nombre del demandado, la especificación de la cosa que pide y la cláusula de haber intentado la conciliación.

En la designación de la causa o acción, se determina la

⁵ Idem. pg. 126

acción que se ejercita y el derecho o título porque se pide. Siguen las cláusulas de ampliar, corregir, suplir y moderar la demanda y demás pertenecientes al fondo del asunto y en la petición o conclusión se contienen la cláusula de la súplica, terminando con pedir justicia y costas.

Haciendo hincapié sobre la demanda, podemos dar una definición más concreta en los siguientes términos: “La demanda es el acto formal, mediante el cual, el actor ejercita una acción en contra del demandado, ante el poder jurisdiccional, a fin de que la Ley proteja el derecho invocado.”

Los requisitos de la demanda son los siguientes:

Requisitos de fondo:

a) El nombre del actor, es decir, la persona que ejercita la acción por medio de la demanda. En materia de trabajo, el actor puede ser el obrero o el patrón, aunque generalmente es el obrero.

b) El nombre del demandado, es decir, la persona en contra de la cual se promueve la demanda, que puede ser el patrón o el obrero.

c) El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide: indemnización constitucional, prima de antigüedad, vacaciones,

etcétera.

d) La demanda como documento, por regla general contiene el derecho que invoca el actor.

e) Precisar la autoridad competente que debe conocer el asunto.

Requisitos de forma:

a) Separar los hechos del derecho.

b) Precisar los puntos petitorios.

Los documentos que deben acompañarse con la demanda, son aquéllos que funden el derecho, tal sucedería con el contrato individual de trabajo, o bien con el contrato colectivo de trabajo, inscripciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, pago de cuotas al INFONAVIT, y aquéllos con los que se acredite la personalidad, solo por citar alguno.

4.2. Demanda Oscura o Vaga.

Es denominada y considerada también como excepción de oscuridad o defecto legal en la misma. Por lo tanto la expresión defecto

legal, sin otro aditamento es incompleta para dar su cabal significado, puesto que esas dos palabras, por sí solas traducen ideas opuestas o antiéticas. En rigor, defecto denota o advierte la idea de desviación o deformación o vicio, y la palabra legal, lo que está de acuerdo con una norma o conjunto de disposiciones de derecho positivo, lo que la estatuye, dispone o manda. En consecuencia, la expresión defecto legal por sí sola y en sentido lato, es insuficiente para exteriorizar o hacer posible su comprensión para quienes no se hayan familiarizado con el uso diario del léxico jurídico o de la práctica forense. Es menester por consiguiente completar la expresión, aún cuando para los profesionales del derecho la sola enunciación defecto legal, lleva ínsita la idea de que esta atribuida al modo de proponer la demanda. Debemos dejar entonces consignada que nos valemos aquí de la explicación de lo que se entiende por defecto legal en el modo de proponer la demanda.

Si se omiten algunos de los requisitos o exigencia preordenados por la Ley procesal que, como se ha visto, los enumera con mayor prolijidad, en cuanto a sus detalles, la demanda es defectuosa, nos encontramos en presencia de un libelo oscuro, y por ende se da la situación de que aquí nos ocupamos respecto al defecto legal en el modo de proponer la demanda. Como regla general ha de establecerse entonces que la falta u omisión de alguno de esos requisitos prefijados por la Ley adjetiva hacen defectuosa la demanda y puede hacerse valer contra ellas la defensa de oscuro libelo. Conviene aclarar en esta oportunidad que existen otras exigencias, que deben cumplirse

con la interposición de la demanda, como ser la que se refiere a que el actor debe acompañar los documentos en que la acción se funde.

Un proceso para que se considere válidamente constituido, requiere la coexistencia de un mínimo de elementos que la doctrina mas recibida califica con el nombre de presupuestos procesales, no obstante que el derecho laboral es antiformalista, es necesario que reúna, ciertas condiciones de orden. Se mencionan como tales: la competencia del órgano jurisdiccional, la capacidad procesal de las partes (actor y demandado) y la presentación de una demanda que reúna los requisitos preordenados por la Ley instrumental.

Frente a una demanda que no reúne todos los requisitos que las leyes procesales establecen y para el caso de que se haya dado curso, el demandado puede detener el progreso de la misma hasta que se aclaren los puntos dudosos, que el órgano jurisdiccional mismo, tiene la obligación de prevenir.

De lo anteriormente expuesto, llegamos a la conclusión de que demanda oscura o vaga es aquella que no se ajusta a los, preceptos legales que rigen su forma de presentación. Este defecto de oscurantismo o vaguedad, según expresa Caravantes, no se refiere al fondo o justicia de la demanda, sino que solo tiene lugar en cuanto a la forma de la demanda, es decir, el modo de formular el pedimento, adolece de vicio o no se ajusta a los requisitos y solemnidades que la

misma Ley prescribe.⁶

Entre los defectos que puede aquélla tener, figuran:

- a) Que no se exprese con claridad la causa de pedir.
- b) Que no se exprese con claridad lo que el actor exige del demandado.
- c) Que se ejerciten acciones contrarias o contradictorias, es decir, las que no puedan acumularse en un mismo libelo.

Para el caso de darse, los defectos anteriormente descritos, nos encontramos ante la demanda oscura o vaga. Y siendo esto, el juzgador debe prevenir al actor, que la aclare o corrija, señalando en concreto sus defectos. Y una vez realizado, le dará curso.

4.3. Demanda Incompleta o Deficiente.

Se considera necesario hacer referencia, al momento en que el actor presenta su escrito inicial de demanda. Una vez recibido, la autoridad tiene la obligación de analizar dicho escrito, para ver si el actor cumplió con los requisitos esenciales establecidos, por la Ley

⁶ Cfr. ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Sexta edición. Porrúa. México 1998. p.135.

Federal del Trabajo, esto es, que su demanda no sea obscura o vaga, que no haya ejercido acciones contradictorias, o que la misma sea incompleta.

En este último caso en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley, deriven de la acción intentada o procedente. La Junta subsanara la demanda, en virtud de que la propia Ley en forma imperativa le ordena, es decir, cuando no se reclamen todas y cada una de las prestaciones que de acuerdo con la citada Ley, deriven de la acción intentada o principal, conforme a los hechos expuestos por el trabajador.

Hecha la subsanación correspondiente, la propia Junta le hará saber al demandado sobre los puntos que fueron subsanados, corriéndole traslado con las copias simples de la demanda, así como de éstos, a fin de no dejar al demandado en estado de indefensión, toda vez que el mismo, en el momento procesal oportuno, tendrá posibilidades de demostrar que lo que la Junta subsanó son conceptos que le fueron cubiertos al actor, en su oportunidad.

Con todo lo anteriormente dicho se rompe la concepción errónea que tenían los patrones y asimismo algunos tratadistas, al afirmar: que si la Junta les señalaba las prestaciones a que tiene derecho y que por ignorancia omitió el actor, forzosamente tenía que condenar al patrón a cubrir dichas prestaciones. Pero como se ha dicho en infinidad

de ocasiones, si el patrón comprueba que le cubrió al trabajador las prestaciones que la Junta subsanó, la misma Junta deberá absolver al empleador de esos conceptos. Consecuentemente, la Junta en ningún momento, se convierte en Juez y parte, como ha quedado demostrado, la Junta en ningún momento ejercita acciones, sino únicamente, se suplen las prestaciones derivadas de la acción principal y emanadas de la propia Ley laboral.

4.4. Acciones Contradictorias.

De las acciones contradictorias podemos decir: que son aquellas acciones que se excluyen entre sí, de tal modo que si procede una, naturalmente que la otra no.

Las acciones serán contrarias o contradictorias, cuando tiendan a producir resultados incompatibles.

Para la mayor ilustración o el mejor esclarecimiento de las acciones contradictorias, creemos pertinente mencionar solo algunas jurisprudencias y ejecutorias, como ejemplo de las mismas:

“ACCIONES

CONTRADICTORIAS. *Cuando se ejercitan acciones contradictorias en un juicio laboral ni la Junta ni la*

Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación pueden suplir la voluntad del reclamante y elegir una de las acciones contradictorias deducidas para resolver el caso, pues tal elección corresponde exclusivamente al actor”.

Amparo directo 4977/73, Sección Número Uno del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 28 de febrero de 1974. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, 4ª Sala Séptima Época, Volumen 62, Quinta Parte. Pág.13.

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y REINSTALACIÓN. SON ACCIONES CONTRARIAS. *Las acciones ejercitadas en un juicio tienen calidad de contrarias cuando las prestaciones deducidas reconocen como apoyo fundamentos que se excluyen recíprocamente, de*

tal suerte que la existencia de una de esas pretensiones implique necesariamente la inexistencia de la correlativa y se da esta contradicción cuando al demandar su reinstalación los trabajadores están afirmando que la relación laboral debe subsistir, lo que excluye la pretensión de que al mismo tiempo exijan el pago de la prima de antigüedad por despido injustificado, en virtud de que este último presupone la extinción de la relación laboral, pues debe estarse en la hipótesis que señala el artículo 162 fracción III, último párrafo, de la Ley de la materia, o sea, que constituye requisito indispensable el hecho de que el trabajador sea separado definitivamente de su empleo, ya que si vuelve a trabajar en virtud de la reinstalación, no se habrá generado el derecho a percibir el pago por prima de antigüedad, por faltar el requisito de la

separación”.

Amparo directo 4266/75. Teódulo González Sánchez. 16 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. Sostiene la misma tesis: Amparo directo 4544/74. Juan Arenas López y otros. 25 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. 4ª Sala. Séptima Época. Volumen 87. Quinta Parte. Página 25.

“ACCIONES

CONTRADICTORIAS. TIENEN ESTE CARÁCTER LA PRORROGA DE CONTRATO Y LA DE OTORGAMIENTO DE PLANTA. *Si el trabajador reclama la prórroga del contrato en los términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo y el otorgamiento de planta. correspondiente, tales acciones son contradictorias entre sí, porque al*

demandar esta última, se está afirmando que existe relación de trabajo permanente, es decir, por tiempo indefinido, lo cual excluye la pretensión de que el propio trabajador exija la prórroga de su contrato, en virtud de que éste último presupone que se trata de una contratación temporal y, por ende, de una relación de trabajo de carácter transitoria.”

Amparo directo 459/63. Eudasio Lubio Pérez. 5 votos. Sexta Época. Volumen XCIII. Quinta Parte. Página 9. Amparo directo 5920/69. Raymundo Carrera Palomec. 5 votos. Séptima Época. Volumen 15. Quinta Parte. Página 13. Amparo directo 3648/71. Isidro García Torres. 5 votos. Séptima Época. Volumen 38. Quinta Parte. Página 13. Amparo directo 6022/72. Ascar Martín Vitte Arellano. Unanimidad de 4 votos. Séptima Época. Volumen

55. Quinta Parte. Página 13. Amparo directo 3941/74. Emma Zavala Otero. 5 votos séptima Época. Volumen 72. Quinta Parte. Página 21. Jurisprudencia Cuarta Sala. Séptima Época. Volumen 72. Quinta Parte. Página 22.

4.5. Prevención al Actor para que Subsane su Demanda.

Esto se da, y siguiendo lo dispuesto por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, 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 estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días.

De lo anterior se desprende que la Ley impone a la Junta la obligación de prevenir al actor, de que subsane su escrito inicial de demanda, en los casos siguientes:

a) Cuando exista alguna irregularidad en la demanda. Entendiéndose por tal irregularidad, el defecto legal u oscurantismo de

la misma, es decir, una demanda es obscura o vaga, cuando no se ajusta a los preceptos legales que rigen su forma de presentación, no obstante que como se ha acentuado anteriormente, el Derecho Laboral no es formalista, pero siempre se requiere de un mínimo de ordenamientos, por ejemplo, que no se exprese con claridad lo que el actor pide a la parte demandada.

b) Que se ejerciten acciones contradictorias. Esto implica que dichas acciones se excluyan entre sí, de tal modo que si procede una, obviamente no procede la otra. Un ejemplo claro lo tenemos, cuando el actor demanda la prórroga del contrato, o contrato de planta y a su vez la indemnización constitucional.

4.6. Subsanación de la Demanda por Parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La subsanación de la demanda, deberá llevarse a cabo por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando esta fuere incompetente o deficiente. Es decir, en los casos en que no comprenda todas las prestaciones a que tenga derecho el trabajador, atento a lo establecido por la multicitada Ley Federal del Trabajo. Siempre y cuando dichas prestaciones sean accesorias y deriven de la acción principal que se ejercitó en vía inicial de demanda.

La Junta, no solo tiene la facultad de subsanar las

deficiencias en que incurrió el actor, sino que es una obligación que la misma Ley le impone, pero necesariamente debe de poner al tanto a la parte demandada, al momento de correr traslado con las copias simples de la demanda, así como de las subsanaciones respectivas, verbigracia, para el caso de que el actor demande la indemnización constitucional, salarios caídos, vacaciones, etcétera y pase por alto el concepto de prima vacacional, este sería el momento en que la Junta debe suplir la deficiencia de la demanda, porque sería injusto, que por una omisión no le fuera cubierta dicha prestación, a la cual se hizo acreedor, por ser un derecho irrenunciable establecido por la propia: norma.

4.7. De la Demanda Incompleta o de la Demanda Vaga u Obscura.

Una vez analizados los presupuestos procesales, descritos con antelación, estamos en la inteligencia de precisar los momentos procesales de todos y cada uno de estos, para lo cual se antoja necesario invocar lo previsto por los artículos 685 y 873 de la Ley de la materia, que a la letra rezan:

Por lo que toca al artículo 685 párrafo segundo establece:

“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto 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 esta. Lo anterior, sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

Asimismo, el artículo 873 igualmente en su párrafo segundo, señala:

“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 señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días.”

Por lo que se desprende de los artículos citados, podemos darnos cuenta, que en todos los presupuestos procesales contenidos en los artículos de referencia, el momento procesal de todos y cada uno de ellos, se da al tiempo, en que la Junta admite la demanda.

Por otro lado, nosotros consideramos que para muchos siempre ha sido de gran preocupación la conformidad al Derecho y a la justicia de las decisiones de los tribunales. Mientras muchos laudos reflejan armonía, otros dejan ver disparidades e incoherencias, es decir, para los primeros la Ley adjetiva y los procedimientos no pueden servir para ocultar u obviar la verdad, sino para dejarla ver, traslucir, brotar y

reflejar. Para los segundos la falta de cumplimiento al pie de la letra de las formas procesales es un obstáculo para el descubrimiento de la verdad.

En la práctica hay Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que entienden que el procedimiento, debe ser, como lo es, un instrumento al servicio de la verdad. Otros piensan que el procedimiento constituye la madre y el padre que han de conducir el proceso hasta su culminación y que la verdad debe estar supeditada a él y sólo a él.

Para los amantes de la verdad total, como los Presidentes que entienden que el procedimiento es un medio para encontrar la verdad en el juicio, no para ocultarla, su papel es el de ser intérpretes de la Ley y no meros dispensadores automáticos e inertes de ésta. Estos son los que entienden que su verdadero papel como Presidente es la de ser imparciales, por lo que no deben privilegiar el proceso y formas a favor de una de las partes. Para los prisioneros de las formas, los actos procesales deben ser cumplidos cabalmente y estos constituyen el tronco del proceso, más que la verdad misma.

La Ley laboral en sus aspectos sustantivos y adjetivos está inclinada, a favor del trabajador, por ser ésta la parte más débil de la relación contractual, dada la supremacía económica y jurídica del Patrón frente a la conocida hiposuficiencia y necesidad del trabajador.

Si bien la Ley Federal del Trabajo favorece al trabajador, ello le está vedado de manera total al juzgador, el que nunca puede abrir los oídos a una parte y cerrarlo a la otra. Si la H. Autoridad en Materia Laboral tiene un verdadero papel activo, de **suplencia de la demanda** y puede fallar hasta ultra y expedita, animado por el impulso procesal de oficio, es porque el proceso laboral debe militar a favor de la búsqueda de toda la verdad, siendo el principio de la veracidad, sin desmedro del principio protector y otros, fundamento y esencia de todo el juicio. Nosotros consideramos que en la práctica hemos visto con beneplácito el que algunos tribunales de trabajo responden a los postulados de la verdad total que anima todo el proceso.

Los Presidentes que así no actúan, lo hacen "correctamente" porque han cumplido a pie juntillas las formas procesales, pero cierran el espacio a la verdad y de manera contradictoria son los mismos que fallan ultra y extra petita, ordenan medidas de oficio, suplen medios y pedimentos de las partes, ejercen un verdadero papel activo, pero se les olvida el principio de la búsqueda de la verdad, la que no puede ser parcial sino total, por lo que al no hacerlo, demuestran la patología de la amnesia parcial, por la cual a final de cuentas otorgan los derechos o prerrogativas procesales generalmente a una de las partes del proceso en detrimento de la otra.

Recuerdan muy bien unas cosas para fallar y olvidan otras de igual o mayor importancia en abierto desafío al principio de

veracidad, fundamento de todo proceso y de manera particular del laboral. Esto no es una verdadera y sana Justicia.

4.8. Propuesta.

Tomando en consideración el estudio antes expuesto, es importante destacar la función primordial del análisis que haga el personal jurídico, en especial los Auxiliares y el propio Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ya que los artículos 629° y 630° de la Ley Federal del Trabajo, le impone a los Presidentes de Juntas, satisfacer determinados requisitos y en especial tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios del derecho del trabajo.

En el caso de los Auxiliares la Ley Federal de Trabajo en el artículo 628° fracción tercera que a la letra dice:

“tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo”.

Para ambos casos, la Ley Federal del Trabajo impone conocimientos específicos sobre nuestra materia laboral, lo que destacaría que al momento que ellos calificaran el escrito de demanda al ser presentado ante la oficialía de partes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje liberarían las cargas de trabajo en las resoluciones que pudieran derivarse al solicitar el amparo y protección de la justicia Federal en el juicio laboral por cualquiera de las partes contendientes y que operara en relación al criterio que sustentara el magistrado que conociera del juicio de amparo si existiera o no una deficiencia en el reclamo de las prestaciones omitidas en el escrito de demanda.

Es por ello, que nuestra propuesta sería la modificación al artículo 685° de la Ley Federal del Trabajo el proponente del presente estudio consideraría que el artículo antes citado tuviera como propuesta un nuevo texto debiendo quedar de la siguiente forma:

“Artículo 685°. El Proceso del Derecho del Trabajo, será Público, Gratuito, Inmediato, Predominantemente Oral y se iniciara a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

La autoridad laboral en especifico el Presidente y el Auxiliar adscrito a las Juntas, deberán de calificar previo momento de admitir la demanda señalando en un acuerdo previo al auto de

radicación si la demanda cubre con las prestaciones reguladas en la presente Ley y consideradas como derecho irrenunciables, llevando así la firma de quien calificó dicho escrito y en su caso, previos los hechos expuestos por el trabajador si se notare una deficiencia en cuanto a la falta de prestaciones que de acuerdo a la Ley derive de la acción intentada o procedente requerirá al trabajador para que previa promoción señale o de su aceptación sobre la prestación no reclamada y en su caso proceda a admitir la demanda, ahora bien, si la demanda es vaga u obscura, procederá dicha autoridad en los términos previsto por el artículo 873 de esta Ley”.

De la propuesta antes señalada, desprendemos que se estaría suprimiendo una carga de trabajo para la autoridad laboral en los casos de los juicios que llegaran hasta el amparo y regresaran por falta de una prestación después de dos o tres años de litigio, asimismo, un costo económico innecesario para el trabajador o patrón al ser la justicia mas pronta y expedita, al darle el verdadero valor a la justicia laboral de que los derechos del trabajador se cumplan en los términos de la Ley Federal del Trabajo, así como al patrón de pagar única y exclusivamente lo que la Ley le impone y no alargar un litigio con una prima de vacaciones del veinticinco por ciento o en su caso un aguinaldo de quince días anuales como lo marca la Ley.

Debiendo aplicar los artículos 642° fracción II y 643° fracción I, como sanciones tanto a los presidentes como a los auxiliares

que se han comprometido a hacer valer la Ley en todos y cada uno de sus términos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La preservación de la justicia social solo puede llevarse mediante la aplicación de las normas, leyes o reglamentos a través de un proceso.

SEGUNDA.- La suplencia de la queja tiene por objeto tratar de dar la oportunidad y la igualdad en el proceso a la clase trabajadora que en su mayoría desconoce sus derechos laborales.

TERCERA.- La facultad otorgada por la propia Ley al órgano jurisdiccional dará un respiro al trabajador para ejercer su derecho estando en igualdad jurídica ante la instancia del proceso laboral.

CUARTA.- La suplencia de la queja no es una ayuda, ni es un desequilibrio procesal, sino un derecho que históricamente fue olvidado y que en nuestros días ha sido rebasado por la falta de aplicación en el juicio laboral por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que el litigante ha tenido que recurrir para que sea aplicada hasta el juicio de Amparo.

QUINTA.- La falta de aplicación de la suplencia de la queja por parte de los funcionarios encargados del análisis y recepción de la demanda laboral por parte de un trabajador ha llegado a retrasar el

proceso laboral ya que en muchos casos nuestros más altos tribunales conceden el amparo para efectos de que la Junta subsane las demandas laborales.

SEXTA.- La suplencia de la queja fue en su momento un verdadero apoyo jurídico al trabajador por parte de una autoridad que en específico no fungía como Juez y parte por el hecho de apoyarse en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, fueron los propios litigantes quienes por falta de capacidad jurídica y desconocimiento del derecho del trabajo elaboraban deficientemente las demandas, motivando esto un retraso y un perjuicio económico en la impartición de justicia.

SEPTIMA.- La suplencia de la queja en materia laboral en nuestros días, ha sufrido un desacierto en la aplicación por parte de los funcionarios facultados para admitir las demandas ya que existe la confusión entre lo que es la suplencia y la prevención para que el trabajador subsane su demanda que conlleva a una administración obscura en el proceso laboral.

OCTAVA.- En el contenido del capítulo décimo de la Ley Federal del Trabajo se vislumbra quienes son las autoridades locales y federales que aplicarán la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, la falta de capacitación cumplimiento de los estudios jurídicos en materia laboral ha llevado a que la propia autoridad deje de promover la suplencia de la

queja y simplemente traspase el derecho del trabajador a ser apoyado por dicha autoridad, dejándolo en un estado de indefensión sobre determinadas prestaciones al momento de dictar el laudo, y esto conlleva a una clara violación que después de varios años tendrían que analizar los tribunales federales en perjuicio del trabajador por no obtener un laudo favorable y para el patrón pagar en caso de que sea condenado a una cantidad excesiva por concepto de los salarios caídos derivados de la tardanza del juicio laboral.

NOVENA.- La suplencia de la queja ha sufrido la transformación de “letra viva a letra muerta” ya que en la actualidad a pesar de que nació históricamente para apoyar al trabajador, los más altos tribunales han decidido en algunas resoluciones suplir en materia de amparo a través de la deficiencia del proceso llevado en un juicio laboral a beneficiar al patrón.

DÉCIMA.- En nuestra opinión y dada la naturaleza del proceso laboral los cambios económicos, legales y habituales de las relaciones laborales deberían de tomarse en consideración, ya que si no es tomada en cuenta la facultad de la autoridad laboral para la aplicación del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en sus términos, deberá de modificarse para que en igualdad de circunstancias pueda ser aplicada para un patrón, en virtud de que no es ni el trabajador, ni el patrón en lo personal quienes elaboran tanto el escrito de demanda como el escrito de contestación de la demanda, sino somos los litigantes quienes en muchas

ocasiones por falta de capacidad o por ignorancia, desconocemos cual es el derecho para reclamar o para defender, por tanto se insiste en que esa noble palabra de suplir es en la actualidad, una palabra.

BIBLIOGRAFIA

1. ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso, Décima edición, Porrúa, México 2001.
2. BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Vol. 1. Cárdenas. Editor y Distribuidor. México. 1969.
3. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México. 1985.
4. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Vigésima séptima edición. Porrúa. México. 1990.
5. CASTORENA, J. Jesús, Procesos del Derecho Obrero, Imprenta Didot. S.p.i.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho laboral. Trillas. México. 1982.
7. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México. 2004.
8. CORDOBA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Forense Laboral, Segunda edición, Cárdenas, México. 2000.

9. COUTURE, Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. S.p.i. Argentina. 1974.
10. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Séptima edición, Porrúa, México 1997.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1974.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimotercera edición. Porrúa. México. 1993.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Decimotercera edición. Porrúa. México. 1993.
14. DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Bordas. México. 1952
15. DE PINA, Rafael. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1989.
16. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena edición, Oxford University Press, México. 1996.
17. GÓNGORA PIMENTEL, Genaro Introducción al Estudio del Juicio de Amparo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1990.

18. MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México.1976.
19. MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México.1976.
20. NORIEGA CANTÚ, Alfonso. Lecciones de Amparo. Tercera edición. Porrúa. México.1990.
21. ROCCO, Ugo. Teoría General del Proceso Civil. Porrúa. México. 1959.
22. ROSS GÁMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México. 1991.
23. SANCHÉZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I. Porrúa. México.1967.
24. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-2002. Vigésimotercera edición. Porrúa. México 2002.
25. TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas. México. 1989.

26. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Segunda edición. Porrúa. México 1967.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México. 2008.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima séptima edición. Porrúa. México. 2000.
3. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent. Vigésima octava edición. Esfinge. México. 2008.
4. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent. Décimo primera edición. Esfinge. México. 2000.
5. Ley Federal del Trabajo. Talleres Gráficos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1980.
6. Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México. 1979.
7. Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Talleres Gráficos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1996.
8. Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Talleres Gráficos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1997.

JURISPRUDENCIA

1. **ACCIONES CONTRADICTORIAS.** Amparo directo 4977/73, Sección Número Uno del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 28 de febrero de 1974. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, 4ª Sala Séptima Época, Volumen 62, Quinta Parte. Pág.13. CD. ROM IUS 1999, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Suprema Corte de la Justicia de la Nación.
2. **PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y REINSTALACIÓN. SON ACCIONES CONTRARIAS.** Amparo directo 4266/75. Teódulo González Sánchez. 16 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. Sostiene la misma tesis: Amparo directo 4544/74. Juan Arenas López y otros. 25 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. 4ª Sala. Séptima Época. Volumen 87. Quinta Parte. Página 25. CD. ROM IUS 2000, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Suprema Corte de la Justicia de la Nación.
3. **ACCIONES CONTRADICTORIAS. TIENEN ESTE CARÁCTER LA PRORROGA DE CONTRATO Y LA DE OTORGAMIENTO DE PLANTA.** Amparo directo 459/63. Eudosio Lubio Pérez. 5 votos. Sexta Época. Volumen XCIII. Quinta Parte. Página 9. Amparo directo 5920/69. Raymundo

Carrera Palomec. 5 votos. Séptima Época. Volumen 15. Quinta Parte. Página 13. Amparo directo 3648/71. Isidro García Torres. 5 votos. Séptima Época. Volumen 38. Quinta Parte. Página 13. Amparo directo 6022/72. Ascar Martín Vitte Arellano. Unanimidad de 4 votos. Séptima Época. Volumen 55. Quinta Parte. Página 13. Amparo directo 3941/74. Emma Zavala Otero. 5 votos séptima Época. Volumen 72. Quinta Parte. Página 21. Jurisprudencia Cuarta Sala. Séptima Época. Volumen 72. Quinta Parte. Página 22. CD. IUS 2006, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2006.

4. **DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER. SI LA JUNTA, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 685, 735 Y 782 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN EL AUTO DE RADICACIÓN ORDENA EL DESAHOGO DE AQUÉLLAS PARA QUE EL ACTOR SE PRESENTE DENTRO DEL PLAZO DE 3 DÍAS PARA PRECISAR LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES DE LA RELACIÓN LABORAL Y LO APERCIBE QUE DE NO HACERLO NO LE DARÍA TRÁMITE A SU DEMANDA, DICHA ACTUACIÓN ES ILEGAL. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.IV.3o.T.248 L.**
Amparo directo 344/2007. Alejandro Ortega Tobías y otro. 11 de julio de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: María Guadalupe Chávez Montiel. CD.

ROM IUS 2007, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Suprema Corte de la Justicia de la Nación.

5. **SUPLENCIA DE LA DEMANDA LABORAL. LA VIOLACIÓN RESULTANTE DE LA OMISIÓN DE LAS JUNTAS DE EJERCER SU FACULTAD DE MANDAR ACLARAR LAS DEMANDAS OSCURAS O IRREGULARES DE LOS TRABAJADORES, POR SER DE IMPOSIBLE REPARACIÓN, EN TANTO QUE SE OPUSO LA EXCEPCIÓN DE OSCURIDAD, DEBE SER COMBATIDA EN AMPARO INDIRECTO.** TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. III.T.41 L. Amparo directo 247/97. Guillermo Tadeo Pérez. 22 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: Eugenio Isidro Gerardo Partida Sánchez. CD. ROM IUS 2008, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Suprema Corte de la Justicia de la Nación.

6. **JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. ALCANCE DE SU OBLIGACION DE SUBSANAR LAS OMISIONES DE LA DEMANDA DE LOS TRABAJADORES Y DE PREVENIRLOS.** SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO. T.C. Amparo directo 57/90. Armando Sánchez Medina. 28 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Murillo Delgado. Secretaria: Libertad Rodríguez Verduzco.

7. **JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. ALCANCE DE SU OBLIGACION DE SUBSANAR LAS OMISIONES DE LA DEMANDA DE LOS TRABAJADORES Y DE PREVENIRLOS.** SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO. T.C. Amparo directo 57/90. Armando Sánchez Medina. 28 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Murillo Delgado. Secretaria: Libertad Rodríguez Verduzco. CD ROM JURISCONSULTA 2008.
8. **DEMANDA LABORAL, SUPLENCIA DE LA, POR LA JUNTA. SU LIMITE.** SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. T.C. Amparo directo 5426/89. Miguel Angel Rodríguez García. 29 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Clara Eugenia González Avila Urbano. CD. ROM JURISPRUDENCIA POR CONTRADICCIÓN DE TESIS. Suprema Corte de la Justicia de la Nación 2008.

DICCIONARIOS

1. DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo primera Edición, Porrúa, México. 1995.
2. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Décimo quinta edición, Porrúa, México. 2001.
3. MADRAZO, Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV. Porrúa. México. 1988.
4. PALLARES, Eduardo. Diccionario Teórico y Práctico del Juicio de Amparo. Segunda edición. Porrúa. México. 1970.
5. RAMÍREZ GRONDA, Juan D. Diccionario de Derecho Obrero, Botas, México. 1957.