

300609 68  
2ej



**UNIVERSIDAD LA SALLE**

**ESCUELA DE DERECHO**  
INCORPORADA A LA U. N. A. M.

**"LA DEMANDA DEFICIENTE EN EL  
DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO".**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

**LICENCIADO EN DERECHO**

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

**SERGIO TOVAR GONZALEZ**

México, D. F.

1992



## **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 está 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.

# I N D I C E

## " LA DEMANDA DEFICIENTE EN EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO "

	Pag.
PROLOGO .....	1
INTRODUCCION .....	2
CAPITULO I	
GENERALIDADES DEL PROCESO	
a) Objeto y denominación .....	4
b) Acción .....	10
c) Excepción .....	16
d) Poderes y deberes de las partes .....	19
CAPITULO II	
CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL	
a) Conciliación y publicidad .....	25
b) Gratuidad y celeridad .....	27
c) Inmediación y oralidad .....	29
d) Inquisitorio y concentración .....	31
e) Economía e igualdad .....	36
f) Sencillez y protector .....	38
g) Continuidad y racionalidad .....	39

## CAPITULO III

## LA DEMANDA

a) Concepto .....	41
b) Requisitos .....	42
c) Efectos de la presentación de la demanda .....	44
d) La intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje .....	47

## CAPITULO IV

## LA SUPLENCIA EN LA DEMANDA

## DEFICIENTE

a) En el momento de admitir la demanda. ( artículos 685 y 873 ) .....	61
b) En la etapa de demanda y excepciones .....	64
c) La excepción de obscuridad de la demanda frente a la suplencia de la demanda deficiente .....	66

d) La suplencia de la queja en materia de amparo laboral .....	68
-------------------------------------------------------------------	----

CONCLUSIONES .....	71
--------------------	----

BIBLIOGRAFIA .....	74
--------------------	----

## P R O L O G O

En virtud de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se insertó un principio procesal ya existente en la Ley de Amparo, LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA, este principio intentó darle al proceso laboral una mayor igualdad entre las partes, sin embargo ha sido al contrario, ya que provoca una desigualdad procesal en perjuicio del patrón demandado dejándolo en un estado de indefensión, ya que las posibles excepciones y defensas en contra del actor, resultan inoperantes al existir la Suplencia de la Demanda en favor del trabajador en una forma desproporcionada y hasta sobreprotectora del mismo, permitiendo que antes de la Audiencia de Conciliación y aún en ella, se subsanen los errores que contenga la demanda presentada por el trabajador y así dejar al patrón sin las posibles excepciones que podría haber interpuesto, convirtiéndose la Autoridad Laboral en juez y parte del Proceso, ya que en caso de que el trabajador no subsane su error, la Autoridad lo hará de oficio, lo cual, resulta a todas luces, violatorio del principio de igualdad entre las partes en el Proceso Laboral.

## INTRODUCCION

Es conflictivo sin embargo importante el analizar una de las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo en 1980 al establecerse la llamada "SUPLENCIA DE LA DEMANDA", muchos han opinado en favor o en contra, pero poco se ha escrito al respecto, los que opinan a favor, señalan que este principio ha traído al proceso laboral un mayor equilibrio, toda vez que se protege más al trabajador corrigiendo sus errores y defectos presentados en su demanda; los que opinan en contra señalan que es un claro desequilibrio procesal dicho principio ya que deja en estado de indefensión al patron, porque, la junta en caso de que el trabajador no corrija sus deficiencias las hara la Junta de oficio, es decir la autoridad se convierte en juez y parte destrozando a todas luces la imparcialidad del juzgador y la característica tripartita de todo proceso legal: actor, demandado y juez.

En el presente trabajo trataré de analizar las dos posturas y por último definir mi opinión en alguna de ellas.

## **CAPITULO I**

### **GENERALIDADES DEL PROCESO**

**a) Objeto y denominación**

**b) Acción**

**c) Excepción**

**d) Poderes y deberes de las Partes**

## CAPITULO I

### GENERALIDADES DEL PROCESO

#### a) Objeto y denominación.

A través de la historia se ha establecido que los hombres no pueden vivir sino en sociedad, en el génesis de la humanidad se empezaron a establecer relaciones interhumanas las cuales trajeron como nacimiento la educación, el Estado, el Derecho, la economía, la estadística, etc., de esta manera se da el axioma de la sociología, la cual es la interdependencia de los hombres; cada uno de nosotros depende de los demás; de todos o de una fracción, en todos los órdenes de la vida: física, social, económica y culturalmente, en este fenómeno de dependencia trabajamos o cooperamos, o somos actores, no nada más los hombres que integramos el mundo de nuestros días, también los de las generaciones que nos procedieron y de cuyos esfuerzos usufructuamos los resultados.

La manifestación de la interdependencia humana la podemos agrupar en dos apartados: uno, las constituidas por todas aquellas formas libres de interdependencia; otro, por las formas obligadas de la propia interdependencia, ambas son jurídicas puesto que ésta, es resultado del reconocimiento de que el hombre tiene el derecho y la facultad de hacer su propio destino.

En sí el fondo es el mismo, está constituido por todas aquellas formas de relación entre los hombres; ya tengan un fondo religioso, moral, de cooperación, de ayuda, de amistad, de vecindad, de educación, etc..

Ahora la diferencia que existe entre la interdependencia obligada y la libre radica en que las formas de relación de la primera son imperativas, cualesquiera que sean su índole o su naturaleza; pensando que su carácter obligatorio es resultado de un fenómeno de asentimiento social, sin el que lo jurídico no puede darse. El alto desarrollo de la interdependencia de nuestros días, en la que juegan los intereses individuales más variados, junto a los de las más variadas interpretaciones sociales, está revirtiendo la fórmula de la libertad; hoy, la dependencia libre. Las materias que regula el Derecho son incontenibles, los intereses individuales se mueven dentro de campos cada día más limitados y conforme a reglas estrictas.

El Derecho es un deber ser y como todo debe ser, puede realizarse o no realizarse. Se entiende que la realización del Derecho es la normalidad. La normalidad, se piensa, es ese vivir sin problemas, sin preocupaciones, sin dificultades, de ciertas personas y de ciertas sociedades, las pequeñas, sin grandes complicaciones.

Existen 2 formas fundamentales de cumplir con la norma:

1.- El pago o cumplimiento de la obligación contraída

2.- Cuando no es posible la satisfacción de la obligación contraída, se cumple indirectamente, haciendo el pago de los daños y perjuicios derivados del incumplimiento.

En la mayoría de los Estados modernos, la prohibición de la autodefensa supone una ordenación adecuada que salvaguarde, al mismo tiempo, el interés de los particulares y el público, en el mantenimiento de la legalidad.

Ordinariamente las leyes se cumplen de manera espontánea, pero el Estado previendo el evento contrario establece la garantía del cumplimiento del derecho, mediante órganos específicos de la función jurisdiccional que, en el caso concreto objeto de su actividad, regulan ésta con sujeción a normas establecidas.

El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

Aún y cuando se utiliza en la práctica la palabra de juicio y proceso como sinónimos se identifica al pleito como juicio; la palabra proceso equivale a dinamismo, actividad, etc., por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos, etc., y al aplicar ésta palabra al ámbito judicial, proceso significa la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como a los actos posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que dicte el juez, es decir, comprende tanto al aspecto puramente declarativo como al

ejecutivo, ya que la sentencia firme carecía de toda razón de ser, si las partes y el juez no tuvieron los medios adecuados para ejecutarla y para obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado en sentencia.

Para poder establecer una relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinadas condiciones que lo hagan posible; dichas condiciones se denominan presupuestos procesales y que son los siguientes:

a) La existencia de un órgano jurisdiccional.,

b) La existencia de partes con interés jurídicamente valiosos en el conflicto.,

c) La petición que una de las partes haga al juzgador, pidiendo su intervención en la solución de un caso controvertido.,

d) Finalmente, se requiere que esta petición, aceptada por el juez, se haga saber a la parte contraria, mediante un acto formal: el emplazamiento.

La doctrina procesal contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso, como relación o como situación es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso aunado a que es abstracto, y por otro lado el procedimiento es el contenido.

Así concluiré con lo que señala el maestro Trueba Urbina al decir que el derecho procesal es una "ciencia autónoma que tutela concretamente los intereses de las partes protegidas en abstracto por el derecho material, por lo que éste y aquél se complementan para la conservación del orden jurídico o bien, para la realización del derecho objetivo y del subjetivo a través del proceso." (1)

---

1 TRUEBA URBINA, Alberto. p 813 Tratado teórico práctico de Derecho Procesal del Trabajo Edit. Porrúa México D.F. 1965 pag. 5 .

## b) Acción

El término "acción" posee varias acepciones. En sentido estricto, significa movimiento. En el campo del derecho procesal, en sentido formal, puede significar derecho o demanda y en sentido material, puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del poder judicial.

"La actio del antiguo derecho romano se dirigía específicamente contra el obligado; era, pues, el derecho mismo en ejercicio: *ius persequendi in iudicio quod nobis debetur aut quod nostrum est*. Como equivalente de la actio se consideraba la klage del derecho germánico, pero esta inesactitud ha sido aclarada: la klage es, en esencia, una innovación al juez. Este último concepto constituye el origen de la teoría creada por Wach sobre la acción en sentido procesal, que no es ya como un duplicado del derecho subjetivo existente por si mismo, dirigido contra un sujeto pasivo diverso, osea el deudor originario, sino el Estado, y que tiende a una prestación diferente: LA TUTELA JURISDICCIONAL".(2)

---

2 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa pág. 205 1971 México.

Según el criterio tradicional de la acción era un derecho privado que se encontraba estrechamente vinculado al derecho que se hacía valer en el juicio, es decir, era el derecho subjetivo contemplado en su estado dinámico: el sujeto pasivo de la acción era el deudor de la obligación y no el Estado; el objeto que se perseguía era la prestación que se exige del demandado y no las actividades del órgano jurisdiccional.

" La doctrina moderna de la acción la considera a ésta como autónoma o independiente del derecho sustantivo que protege y que hace valer ante los tribunales, en consecuencia:

a) La acción procesal es un derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo.

b) La acción procesal tutela al derecho sustantivo, para el caso de que éste normalmente no se cumpla.

c) La acción procesal es un derecho público, ya que interviene el Estado activamente por medio de su poder jurisdiccional.

d) Algunos autores afirman, además, que la acción procesal es un derecho potestativo, en virtud de que quien ejercita una acción, puede en cualquier momento desistirse y con ello concluir el derecho."(3)

El catedrático de la de la Universidad de Santiago, Víctor Fairén Guillén señala:

"La acción es un derecho, la pretensión procesal es un acto de exigencia de subordinación de un interés ajeno a otro propio. Este interés propio se manifiesta por medio de la alegación de la existencia de un supuesto derecho subjetivo material propio al cual se dice vulnerado. Es decir, para que la pretensión procesal sea eficaz, ha de ser fundada, lo cual se apreciará a través de la fundamentación de la misma (se ha de afirmar por la parte que pretende, la conformidad de su pretensión con el derecho objetivo y se expresará que el ordenamiento jurídico debe conceder tutela al interés)".

---

3 TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo. 2a. EDICION Edit. Trillas, México 1987 pág.32

Trueba Urbina señala:

"Es un derecho subjetivo de carácter social, en virtud del cual una persona (física o sindicato obrero ) se dirige a los Tribunales del Trabajo para provocar su acción social en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras personas (obreros, patronos, o sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía"(4)

Coutore señala que como derecho abstracto, la acción es, en su forma más sutilmente procesal, un derecho a exponer nuestras razones, a que ellas, sean escuchadas y, eventualmente, a que sean acogidas; pero no se puede dejar de reconocer que, naturalmente, para ejercitar el derecho de exponer nuestras razones lo menos que se nos puede pedir es que las tengamos .

---

4 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal de Trabajo Edit. Porrúa pág 213 México 1971.

Los elementos de la acción, de acuerdo con la doctrina son los siguientes:

a.- Los sujetos: que son el sujeto activo, al que corresponde el poder de obrar, y el pasivo, frente al cual corresponde el poder de obrar (actor y demandado)

b.- La causa de la acción: que es el hecho o el acto jurídico que origina la acción.

c.- El interés de la acción: que es el fundamento para que la acción corresponda; donde no hay interés no hay acción. O bien el interés es la medida de la acción (elemento de la naturaleza económico, patrimonial o moral de la acción ). Sin este requisito sería un caso absurdo de derecho.

d.- El objeto, o sea, el efecto a que tiende el poder de obrar, lo que se pide

Así podemos enunciar las acciones más comunes en materia laboral:

- a) Reinstalación (regreso al trabajo)
- b) Indemnización constitucional ( tres meses de salario)
- c) Cumplimiento de contrato individual ( en cuanto a condiciones convenidas )
- d) Pago de prestaciones devengadas ( salarios, aguinaldo, vacaciones, primas, etc.)
- e) Reconocimiento de antigüedad
- f) Reconocimiento de derecho escalafonarios
- g) Prórroga de contrato (subsista la materia de trabajo)
- h) Indemnización por riesgo de trabajo
- i) Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado (labores permanentes)

j) Rescisión de la relación de trabajo (patrón y trabajador)

k) Ejecución de laudos ( para hacer efectivo el laudo dictado)

l) Acciones de capacitación y adiestramiento ( junta federal)

m) Acciones de seguridad social ( acción de los derechohabientes inscritos en el IMSS)

n) Acciones colectiva. Son las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento, revisión de un contrato colectivo de trabajo

ñ) La huelga, etc.

### c) Excepción

En términos generales la excepción es la oposición que el demandado fórmula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho materia que el actor pretende hacer valer con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente, luego, las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante.

Dentro del rigor técnico, es obligada y difícil la distinción entre la excepción y la defensa, ya que los jurisconsultos no se han puesto de acuerdo realmente a los criterios de distinción. La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere concretamente a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta o en cuanto a la procedencia de la acción, mientras que la defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción.

La defensa no va dirigida en contra de la acción, sino en contra de aspectos que no son la esencia de ésta. La excepción desplaza, la defensa no, ya que ésta atiende a las normas y los hechos en que se funda la pretensión.

Las excepciones son de dos clases, dilatorias y perentorias. Las dilatorias tienen por objeto retardar, detener las acciones ejercitadas por las partes. Las perentorias son las que atacan directamente la acción, en cuanto a la esencia misma del derecho ejercitado con ellas,

tales serían las excepciones del pago, compensación, subrogación, sustitución patronal, ausencia de relación de trabajo, prescripción, cumplimiento de la obligación, laudo firme, etc..

Aún y cuando la Ley Federal del Trabajo no contiene una relación o enumeración de las excepciones dilatorias ni perentorias podemos señalar entre las dilatorias las siguientes:

a.- Falta de personalidad

b.- Falta de personería

c.- Incompetencia

d.- Obscuridad o impresión de  
la demanda

e.- Litispendencia

Podemos considerar como excepciones en materia  
laboral:

a.- La rescisión de la relación del  
trabajo por causa justificada, en términos del artículo 47 de  
la ley de la materia.

b.- La excepción del pago mediante el  
cumplimiento de una obligación de carácter pecuniario.

c.- La prescripción de pérdida de la acción por no haberse ejercitado en tiempo.

d.- La excepción de cosa juzgada en la que el problema planteado y fue resuelto anteriormente en otro juicio, es decir, la existencia o identidad de partes, materia y causas en que se apoyan los demandados; y

e.- La aplicación de la cláusula de exclusión, cuando los miembros del sindicato renuncien o sean expulsados y que ésta esté pactada en un contrato colectivo de trabajo. Nuestra disciplina contempla las defensas llamadas sine actione agis ( demanda sin acción o falta de acción ) y la negativa de la existencia de la relación de trabajo, que no tienden a destruir la acción sino a obstaculizarla, aunque se opongan como excepciones.

#### d) Poderes y deberes de las partes

Al señalar Poderes y Deberes nos estamos refiriendo a los derechos y obligaciones que tienen las partes dentro del juicio laboral, en el sentido de que la relación jurídico procesal se establece para el actor a partir del momento en que presente su demanda ante la autoridad laboral y para el demandado desde la hora y fecha en que es emplazado a juicio. Se considera importante

referirse a los actos que el actor tiene que realizar antes del inicio de la relación jurídica-procesal y los que tiene que cumplir el demandado antes de comparecer a la primera audiencia.

#### DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL ACTOR.

Entre sus derechos encontramos primeramente la presentación de la demanda por escrito la cual de conformidad con la Ley Federal del Trabajo no exige formalidad alguna de manera especial aunque más adelante aclararemos tal situación.

El actor podrá en su caso demandar o hacer ejercicio de su acción, para que en virtud de ello se logre dentro de lo posible el conseguir sus pretenciones, de esta forma deberá de establecer en el cuerpo de su demanda los hechos que dieron origen a su desición de implantar la misma y establecer al mismo tiempo todas aquellas características que considere justas demandar al patrón y que éste tiene la obligación de proporcionarle.

Hay que decidir a que autoridad debe dirigirse la demanda, a quien se demanda el pago de las prestaciones, su calidad jurídica, señalar el domicilio del demandado y señalar un domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones (art.739) y exhibir tantas copias de la demanda como demandados sean.

#### DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL DEMANDADO.

El demandado en el juicio laboral en primer lugar tiene el derecho de ser emplazado a juicio con copia cotejada de la demanda, en su domicilio y por lo menos con diez días hábiles antes de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y que el emplazamiento reúna las formalidades señaladas por la ley .(art.743 y 873)

Antes de la contestación, el demandado deberá tomar la precaución de observar en que forma se le señaló como tal, porque en el supuesto de haberse precisado su nombre correctamente, sea persona física o persona moral, se reducen sus riesgos a la hora de comparecer a la primera audiencia, precisamente ante el reconocimiento expreso del autor en su calidad de patrón demandado, ya que en caso de que en la demanda se exiga el pago de las prestaciones "de quien resulte responsable de la fuente de trabajo y se señale el domicilio de ésta y la actividad a la que se dedica ",

entonces el demandado tendrá que preparar la documentación idónea para acreditar ante la junta, ser el propietario o responsable de la fuente de trabajo demandada, ya que de no hacerlo corre el riesgo de que el juicio se tramite en rebeldía, por no poder justificar su calidad, y será, dictado en su contra un laudo condenatorio.

En cuanto a la forma de dar contestación a la demanda, ésta podrá ser verbalmente o por escrito, a elección del demandado, cualquiera de ellas es legal, atendiendo lo dispuesto por el artículo 878, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de que la autoridad que lo emplazó no sea competente, puede plantear la incompetencia de la junta mediante la excepción declinatoria correspondiente en los términos del artículo 703 de la Ley antes citada.

El demandado al entrar al fondo de la demanda deberá de referirse a todos y cada uno de los hechos, afirmándolos o negándolos, o manifestando lo que ignore por no ser hechos propios, así mismo deberá oponer las defensas y excepciones que procedan, relacionándolas una por una con cada una de las acciones, la contestación a la demanda la regula el artículo 878 fracción IV de la Ley de la materia.

Al igual que el actor el demandado al contestar la demanda deberá de exhibir, una copia simple para el actor, y en caso de no hacerlo , la junta la expedirá a costa de éste como lo señala el artículo 878 fracción III; deberá de señalar el domicilio en el lugar de la junta para oír y recibir notificaciones ya que en caso de no proporcionarlo, las notificaciones personales le serán hechas por estrados o boletín en los términos de la ley.

Por último, el demandado debe preparar cuidadosamente los documentos necesarios para acreditar tanto su personalidad como la de las personas que habrá de designar como apoderados legales, sobre todo cuando se trate de Sociedades Mercantiles, de Producción Rural, Ejidos, Cooperativas, Sindicatos, etc..

## **CAPITULO II**

### **CARACTERISTICAS DEL PROCESO**

- a) Conciliación y publicidad**
- b) Gratuidad y celeridad**
- c) Inmediación y oralidad**
- d) Inquisitorio y concentración**
- e) Economía e igualdad**
- f) Sencillez y protector**
- g) Continuidad y racionalidad**

CAPITULO II  
CARACTERISTICAS DEL PROCESO

Antes de iniciar con este capítulo, considero importante el señalar que algunas de las características son de igual forma principios procesales ya que los encontramos dentro del Título catorce capítulo I, en el que se regula el procedimiento laboral y específicamente en su artículo 685 el cual de manera textual señala: "El proceso del derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso...".

De tal forma consideramos características del Proceso Laboral a los siguientes:

a.- Conciliación y publicidad.

Al referirnos a la conciliación es oportuno señalar que dentro del proceso laboral una vez iniciado el juicio con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes y una vez turnada la misma a el Pleno o la Junta Especial, se señalará día y hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, siendo así una característica del proceso laboral, el que la autoridad trate de avenir a las

partes a efecto de que se llegue a un arreglo satisfactorio para ambas partes y así dar por concluido el asunto.

" La Publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir, el principio de la publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias excepto aquellas expresamente establecidas por la ley, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo, o por razones del buen servicio o morales. Al establecerlo, el legislador ha querido que las partes y el público influyan con su presencia para que las juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible."(5) Ya que el pueblo es el mejor fiscal de los jueces. Si a éste se le permite presenciar el desarrollo del proceso, se le convierte en un observador imparcial que alaba y censura al juzgador cuando actúa como el más importante actor del drama procesal. El juez, al saber que sus actos son observados y fiscalizados por el público, procura apegarse al derecho y juzgar imparcialmente el caso sometido a su conocimiento. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales colegiados sometidos a la censura pública. Este principio sólo admite como excepción a aquellos casos en los cuales las diligencias deben ser reservadas como lo hemos dicho anteriormente y que está consagrado en el artículo 720 de la ley de la materia.

---

5 TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 3a. EDICION Edit. Trillas pág. 23 1989 México 1988.

b.- Gratuidad y celeridad.

El principio de gratuidad tiene su principal fundamento en el artículo 17 Constitucional al señalar que: "Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí mismo, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

Aunado a esto, el artículo 685, antes citado, señala dentro de los principios procesales, que éste será totalmente gratuito, y, por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional.

En vista de que la parte trabajadora es la que cuenta con menor capacidad económica el principio de gratuidad vela por los intereses de éstos.

Así señala Juan B. Climent que " Las actuaciones laborales son gratuitas, principio que está consagrado en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, al decir que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. El artículo 824 señala que la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios. La inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles, embargados por los trabajadores, en los términos indicados por el artículo 926, también será gratuita."(6)

La Celeridad se refiere en fondo a que toda la impartición de la justicia se hará de forma rápida y expedita, es decir, todo proceso judicial pretende que el conflicto, cualesquiera que éste sea, se solucione de la forma más rápida posible para que con ello se evite el cúmulo de asuntos pendientes de resolver, largos y fastidiosos que pudieron haberse realizado en 3 meses y no en un año por ejemplo, aunado a que va en beneficio de la parte trabajadora, que no puede, en la mayoría de los casos, costear durante mucho tiempo un juicio, es indudable que constituye una exigencia indispensable para la justicia laboral efectiva.

---

6 CLIMENT BELTRAN, Juan B., Ley Federal del Trabajo 5a. EDICION Edit. Esfinge Naucalpan, Estado de México 1992.

Junto con este principio se relacionan la supresión de la recusación, sustituida por la excusa (arts. 707 al 711), la denuncia o acusación penal se condiciona a que se haya ejercido la acción penal correspondiente por el Ministerio Público, la supresión del incidente de objeciones o tachas de testigos, que deberán formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba (art. 818), el que sólo se pueda diferir la audiencia de conciliación una sola vez a solicitud de las partes (art. 876) y en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas sólo en el caso de que el trabajador la solicite y se trate de pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se deriven de la contestación de la demanda (art. 880) entre otros.

#### c.- Inmediación y oralidad.

El principio de inmediación consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia ya que sólo así pueden evitarse aquellos errores que lo llevan a dictar una resolución injusta por no haber vivido con las partes, las diversas etapas del proceso y fundamentalmente aquellas

que le permiten conocer personalmente a las partes, a los testigos, y peritos, para evaluar, con sentido humano, con las reglas de la sana crítica y de la experiencia, declaraciones, testimonios, peritajes y todas aquellas circunstancias que hacen del proceso un fenómeno, una expresión de la vida humana requerida, para su solución, del juicio imparcial de quienes han sido investidos del delicado atributo de juzgar a sus semejantes, y de tal forma el laudo pueda dictarse a verdad sabida y buena fe guardada como lo dispone el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte el artículo 685 señala el principio de oralidad, sin embargo ningún sistema es puramente oral o escrito de esta forma, la ley mexicana se inclina por hacerlo preponderantemente oral, 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.

A pesar de la preponderancia oral, se conserva todo aquello conveniente para dar seguridad a la secuela del procedimiento y para que, en el caso de impugnación de las resoluciones de la Junta, los tribunales competentes dispongan de expedientes bien integrados, lo cual les permita conocer claramente el desarrollo del proceso (artículo 721 de la ley), la oralidad presenta la ventaja de una comunicación

directa entre las partes y el juzgador que traería como consecuencia un mejor arreglo, la presencia física es indispensable en las audiencias ya sea de las partes o de sus representantes o apoderados de acuerdo al artículo 713 de la ley de la materia, implicando al mismo tiempo este principio una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus réplicas, contrarréplicas y objeciones de viva voz; ya que de otro modo las audiencias tendrían que diferirse, por tal motivo la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

#### d) Inquisitorio y concentración

De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación, razón por la cual la concentración en el proceso laboral, lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos como ocurre en el derecho civil. Esta característica consiste en la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia, teniendo como ventaja una mayor economía procesal y un impulso del procedimiento. Un ejemplo claro es la forma en que el legislador ha dividido las audiencias en el proceso laboral; Conforme a la Ley Federal del Trabajo de 1931 había cuatro audiencias: La de

conciliación, la de demanda y excepciones; la de ofrecimiento de pruebas y la de recepción de pruebas. Conforme a la de 1970 el procedimiento se desarrolló en tres audiencias: de conciliación, demanda y excepciones; de ofrecimiento de pruebas y recepción de pruebas, y a partir de las reformas del primero de mayo de 1980 sólo se llevan a cabo dos audiencias: la de conciliación, demanda y excepciones y una segunda de recepción de pruebas.

El principio de concentración se encuentra contemplado en los siguientes artículos principalmente:

1.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta ley ( artículo 761),

2.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (artículo 763).

3.- Además de acuerdo con el artículo 848 de la Ley de la materia, las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

Congruente con este tratamiento legal, el artículo 686 de la ley expresa que las Juntas ordenarán que se corrijan cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento).

En relación al principio inquisitorio señalaré que la impartición de la justicia vivió durante siglos un sistema inquisitorial que permitió la opresión y la arbitrariedad sobre las clases débiles por parte del Estado absolutista. El juzgador fue un agente de la monarquía e incluso de la tiranía, revestido de amplios poderes que lo convirtieron además de juez de la causa, en investigador e inclusive en acusador. Las revoluciones burguesas, a partir de 1789, significaron una reacción contra el despotismo inquisitorial y como resultado de la proclama de los ideales de libertad e igualdad esencial de los hombres, limitaron la intervención de los jueces a las atribuciones expresamente autorizadas por la ley. El nuevo proceso quedó así en gran medida a disposición de los particulares, partes en el

juicio, y los jueces convertidos en espectadores pasivos del duelo entre las partes, vigilantes del cumplimiento puntual de las reglas de juego y aplicadores en la sentencia de la razón jurídica estricta.

Ninguna de las dos soluciones satisfizo al derecho procesal del trabajo en México, sino que creó su propio sistema, que recoge lo mejor del proceso dispositivo (el juicio se inicia a petición de parte y en el mismo la promoción de las partes es importante), del inquisitorio (existe una intervención constante y activa del juzgador en la marcha del proceso) y se crearon instituciones que le dieron un carácter nuevo y propio, sobre todo por su sentido clasista o proteccionista de la parte débil, lo cual implica un desequilibrio necesario para realizar una igualdad real por medio de la compensación.

Este es un nuevo proceso social del trabajo, en donde la junta está obligada a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez procesal (artículo 685).

De esta forma las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si las partes o los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten, sus acciones. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal y como ocurre en nuestra materia, la impulsión del proceso tiene plena aplicación.

Lo anterior supone que el juzgador nada pueda hacer, si previamente no se lo piden los particulares. Ya los romanos decían: *nemo iudex sine actore*: no hay juez sin partes.

Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.

Así sólo podrán iniciar el procedimiento a solicitud de la parte actora, mediante la presentación de la demanda respectiva. Si éste no se impulsa por las partes, se extingue. Opera la caducidad y se tiene por desistido al actor de las acciones intentadas.

Sin embargo, es conveniente señalar que en el Derecho Procesal del Trabajo, este principio dispositivo se ve en ocasiones alterado, pues opera únicamente para interponer las actuaciones que convengan a sus intereses, pero en los demás aspectos tiene un carácter que podríamos llamar inquisitivo, que se manifiesta en la participación activa y de oficio que tienen las juntas en el procedimiento y en la amplia facultad que les otorga la ley para recabar pruebas, para cuidar que los juicios no queden inactivos, para requerir al trabajador a fin de que promueva y evite la caducidad, para practicar las diligencias que juzgue necesarias, para requerir al patrón a fin de que exhiba documentos probatorios, para intervenir en la prueba confesional, para solicitar informes, para mejor proveer, para ejecutar laudos, etc. (artículos 771, 772, 782, 784, 790, 803, 883, 884 y 940 de la Ley Federal del Trabajo).

e) Economía e igualdad

Al señalar la economía aludimos a que el costo, tanto en dinero como en esfuerzo deben de ser mínimos, ya he señalado con anterioridad que el demandante la mayoría de las ocasiones no cuenta con los recursos suficientes para solventar un proceso largo y costoso por tal motivo este principio es característico en el proceso laboral, y de esta

forma tiene igual relación con el principio de gratuidad y su fundamento consagrado en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al mismo tiempo tiene relación con el principio de concentración cuya finalidad es que los juicios laborales sean breves en su tramitación a fin de evitar que se alarguen indefinidamente, lo que resultaría en contra de los intereses de las partes que participan en el proceso y en especial de la clase trabajadora, lo que se busca a través de la eliminación de las audiencias incidentales disminuyendo el número de audiencias, facultando a las Juntas para regularizar el procedimiento sin revocar sus resoluciones; aplicando la preclusión que se traduce en la pérdida del derecho, una vez transcurridos los términos legales, sin necesidad de acusar rebeldía; y en la aclaración de los laudos, lo que evita la promoción de amparos innecesarios.

La igualdad aún y cuando no está contemplada en el artículo 685, es uno de los pilares del proceso democrático de tal forma que las partes deberán de contar con las mismas oportunidades para defenderse, ofrecer y rendir pruebas, inconformarse, ser oídos y presentar alegatos, es indudable que al señalar la oportunidad para defenderse implica la seguridad jurídica que debe de tener el actor y demandado de contar con un juez imparcial y no que este esté a favor de alguna de las partes ya que en este caso la igualdad no existiría.

Es de señalarse que en virtud de la desigualdad económica entre los factores de la producción puedan darse ciertas inclinaciones hacia los económicamente más fuertes por tal motivo la ley otorga al trabajador mayores prerrogativas y aquí es donde nos colocamos en el conflicto de este trabajo, cuando la balanza se inclina hacia el trabajador creando una desigualdad procesal.

f) Sencillez y protector.

Es indudable que estos principios están ligados con los anteriormente señalados toda vez que la sencillez se refiere a la falta de estricta formalidad dentro del proceso laboral ya que aún y cuando debe revestir cierta formalidad este principio se refiere a que el trabajador no deberá de batallar en la formulación de su demanda y demás escritos que deberá elaborar, la concentración de varios actos procesales en una sola audiencia, la existencia de una Procuraduría de la Defensa del Trabajo que representa y asesora a los trabajadores y a su sindicato, en forma gratuita, así como la brevedad en los plazos y el trámite de juicio en una sola instancia lo cual representa el principio de protección aunado a lo que establece la ley en favor de los trabajadores contemplando entre los más importantes la suplencia de la demanda que se presenta en el proceso laboral lo cual

señalaremos mas adelante, lo que también se refleja en la facultad discrecional que tiene la autoridad para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores sin sujetarse a las reglas del artículo 692.

g) Continuidad y racionalidad.

El principio de continuidad se refiere a la estabilidad en el empleo que debe de tener el trabajador, con ésto se le da mayor seguridad al empleado de permanecer en la fuente de trabajo y por tal motivo percibir un ingreso fijo y de esta forma la ley protege esta continuidad siempre y cuando el trabajador no incurra en alguna de las causas legales de despido, el presente principio se encuentra fundamentado en los artículos 35, 39, 41, 48 y 49 de la Ley Federal del Trabajo.

La racionalidad se refiere a que la sentencia se dicte en el proceso laboral en base a los hechos y circunstancias que se presentaron en el mismo de tal forma que la razón y la justicia resalten en la resolución de la controversia y por tal motivo se aplique el derecho de una forma correcta y ordenada.

### **CAPITULO III**

#### **LA DEMANDA**

**a) Concepto**

**b) Requisitos**

**c) Efectos de la presentación de la demanda**

**d) La intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

a) Concepto

CARNELUTTI considera la demanda como una carga en la cual debe haber una pretención, la que consiste en la subordinación de un interés ajeno a un interés propio.

CHIOVENDA señala que 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, y declara la voluntad de que la ley sea actuada frente a la otra parte (demandada), e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional, por su parte ARMANDO PORRAS Y LOPEZ nos señala " La demanda es el acto formal mediante el cual el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional a fin de que la ley proteja el derecho invocado"(7)

---

7 PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, S.A., México 1975 pág 199.

El maestro TRUEBA URBINA señala que la demanda es " el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones. En otros términos, es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de la ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste al órgano del Estado para que actúe tal voluntad, también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado"(8)

De tal forma podemos señalar que la demanda laboral es la petición que realiza un sujeto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que intervenga en la resolución de un conflicto que corresponde a su competencia.

#### b) Requisitos

Es evidente que todo tipo de demandas en el ambito judicial necesite el cumplimiento de ciertos requisitos, sin embargo la Ley Federal del Trabajo , como ya se ha señalado con anterioridad, no marca ningún tipo de formalidad específica ni en un capítulo en especial, no

---

8 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A. México 1971 pág 449.

obstante lo anterior, la ley de la materia señala en diversos artículos algunos requisitos que debe de llenar la demanda laboral, entre los que tenemos:

1.- Que sea por escrito (artículo 872)

2.- Que se acompañen tantas copias como demandados haya (artículo 872)

3.- Que exprese el actor los hechos en que funde su demanda (artículo 872)

4.- Acompañar en su caso, las pruebas que se consideren pertinentes para demostrar sus pretensiones

5.- Señalar, el actor, el domicilio dentro del lugar residencia de la Junta, para recibir notificaciones, el domicilio o domicilios de las personas a quien demanda. En caso de que el trabajador sea el actor, e ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

6.- Debera de ser firmada por el trabajador o su apoderado según sea el caso, para que se tenga por hecha.

c) Efectos de la presentación de la demanda

La demanda es el escrito por medio del cual la parte actora ejercita la pretensión procesal laboral, y solicita la tutela jurídica frente al demandado, la demanda que es considerada como el acto inicial del proceso de origen a la acción procesal a que se refiere el artículo 742 de la ley y motiva el emplazamiento del demandado para que comparezca a la audiencia de conciliación demanda y excepciones.

El procedimiento del trabajo, constituye una unidad con fases diferentes, se inicia con lo que la ley laboral llama demanda; Podemos señalar que la demanda a la cual se refiere el artículo 752 de la ley laboral no es más que el acto de invocar la actividad de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pudiendo a la vez contener el ejercicio de la pretensión procesal. Aclarando que con el simple ejercicio de la acción o escrito de "reclamación, se interrumpe la prescripción de las pretenciones que tenga el actor"

La demanda que se ha señalado, en derecho procesal del trabajo da origen a que el tribunal cite al demandante y demandado a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en donde el actor expondrá que es lo que pide, invocándose hechos, causas, títulos y preceptos legales aplicables, es decir, es en este momento cuando surge la obligación procesal para el actor de exponer lo que solicita que es mas conocido como pretenciones.

Es tan evidente que el actor está en posibilidad de exponerlas en ese momento, ya que puede ampliarlas, modificarlas y en su caso, ratificar su escrito inicial de demanda.

De esta forma la relación procesal se inicia con la notificación al demandado, al respecto el artículo 742 fracción I de la Ley Federal del Trabajo señala que el emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo, se hará personalmente la notificación respectiva, hecha la cual el demandado tiene conocimiento de la petición del actor o acción procesal, o en su caso también de la pretensión procesal, siempre que se hubiere formulado en el escrito o comparecencia inicial. Como consecuencia de la notificación se constituye la relación procesal entre el actor y demandado, es importante señalar

que la demanda puede contener o no nada más que la simple invocación de la Junta para que conozca de la pretensión del actor en la correspondiente audiencia de contención donde el actor expondrá los hechos que estime convenientes, las causas, títulos que tenga y preceptos legales que crea aplicables, o bien poder ratificar lo que haya expuesto en su escrito inicial de reclamación o demanda, cuando en la misma se haya ejercitado tanto la acción procesal como las pretensiones que haya tenido el actor contra el demandado, cumpliendo con todos los requisitos que debe llenar una demanda en sentido estricto.

De esta forma el artículo 873 de la ley de la materia señala que:" El pleno o la Junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido

afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia ..."

d) La intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"... La jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la suprema potestad de administrar justicia, en los términos de la fracción XX apartado A) del artículo 123, en concordancia con el artículo 2o. de la ley para tutelar y reivindicar los derechos de los trabajadores en el conflicto procesal laboral.

Se trata, pues, de órganos autónomos del Estado de derecho social e independientes de los que corresponden a los clásicos poderes públicos: ejercen por consiguiente la jurisdicción social del trabajo con plenitud .."(9)

---

9 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa 3a. Edición México 1975 pág 479.

Para hablar de la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del proceso laboral tenemos que señalar primeramente las funciones de éstas, las cuales se encuentran señaladas en los artículos 600 y 698 de la ley de la materia aunado a que sus actuaciones deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que la ley no disponga otra cosa (artículo 714)

Como ya hemos señalado anteriormente la Junta procedera una vez recibida la demanda a dictar un acuerdo con el objeto de notificar y apercibir al demandado para la contestación de la misma instaurada en su contra; la intervención de las juntas inicia en el momento en que recibe el escrito de demanda ya que es a partir de cuando se tiene la plena facultad para dar inicio al proceso laboral.

La Junta una vez recibida la demanda la revisará para comprobar que se han reunido las formalidades (aún cuando son mínimas) que debe de reunir la misma y proceder a la admisión de la demanda; En caso de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que note alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitirla, le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Es importante señalar que la conciliación es una institución muy antigua que se propone hallar, dentro del proceso, una solución amistosa y justa, de un conflicto de intereses, dentro del proceso laboral, esta conciliación puede presentarse de forma voluntaria o forzosa de tal manera que es algo insustituible en los procesos laborales, cuya eficacia depende, principalmente, del acierto que tengan las Juntas en el manejo de ésta, ya que a ellas es a las que les corresponde llevarla a cabo.

De esta forma la Junta una vez que ha recibido la demanda y subsanados los posibles errores que contenga la misma, citará a las partes a la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, con el propósito de obtener un arreglo satisfactorio antes de iniciar un juicio lleno de problemáticas por el enfrentamiento de intereses opuestos, así lo contempla la Ley Federal del Trabajo al señalar en su artículo 875 que la primer etapa de dicha audiencia será la conciliación.

Situación que se confirma con la siguiente:

EJECUTORIA. Conciliación y arbitraje, etapas de. Constituyen un solo procedimiento.

Basta relacionar entre si los artículos 856, 865, 866 885 y 877 de la Ley Federal del Trabajo en vigor para advertir, sin género de dudas, que las etapas de conciliación y arbitraje en una contravercia laboral no constituyen procedimientos distintos sino uno solo en el que la primera de ellas tiene como fin principal - dar oportunidad a las partes de conciliar sus intereses y la segunda componer, con la intervención de la autoridad del Estado, lo que voluntariamente no se -- compuso; lo cual implica que nada impide que lo que - se consiente en la primera de esas etapas pueda producir efectos en la segunda.

Amparo en revisión 263/82 Nicolas Tellez García, 24 de abril de 1984. Ponente: Luis Alfonso Pérez y Pérez. Secretario: Pedro Pablo Hernández Lobato.

Informe 1984 Tercera parte, Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, Pág. 288.

d) La intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como ya hemos señalado con anterioridad la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje inicia en el momento de la presentación de la demanda ya que a partir de este momento el actor le da toda la facultad a las Juntas para que ellas actuen conforme a sus facultades.

Las Juntas iniciaran con la admisión de la demanda en caso de no presentar ninguna anomalía ya que en caso contrario las Juntas haciendo uso de sus facultades prevendrá al actor con el fin de que corrija sus errores detectados en la demanda, de acuerdo con el artículo 685 de la ley de la materia que señala en su segundo párrafo:

"... 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".

Así como el artículo 873 en su último párrafo 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 le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

Una vez que se han subsanado los defectos que presentó la demanda al momento de interponerla, la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, notificando debidamente al demandado quien en dicha audiencia, dará contestación a la demanda instaurada en su contra.

En la audiencia a que nos hemos referido las juntas tendrán por fin principal dar oportunidad a las partes de conciliar sus intereses y componer con la intervención del Estado, lo que voluntariamente no se compuso. Para este efecto las partes deberán de comparecer personalmente ante la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. En caso de que éstas no se concilien sus intereses, la Junta procederá a la etapa de demanda y

excepciones (art.878) en la que después de exhortarlas, dará la palabra al actor, quien ratificará o en su caso modificará su demanda y el demandado dará contestación a la misma. La Junta intervendrá en esta etapa y en caso de que el actor no haya subsanado los errores de su demanda, procederá la Junta a prevenirlo para que lo realice en ese momento; una vez que esta etapa ha pasado se procederá al ofrecimiento de pruebas y admisión de las mismas, una vez que la Junta ha admitido las pruebas que se refieran a hechos controvertidos en un mismo acuerdo señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas (art.883).

Por último la Junta una vez que se terminara de desahogar las pruebas y formulados los alegatos de las partes previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar , el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción.

En este momento termina la intervención de la Junta hacia el exterior, es decir, en contacto con las partes en el juicio (actor y demandado) ya que la Junta deberá de formular un proyecto de laudo, la votación del mismo por los miembros de la Junta y una vez que éste se haya aprobado se procederá a firmar por cada uno de ellos y tendrá los efectos de la sentencia en el asunto de que se trate, cabe señalar que la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del proceso laboral implica el convivir directamente

con las partes en conflicto con el fin de poder dictar un laudo conforme a la justicia y el derecho ya que al tener intervención con las partes puede encausar los puntos en conflicto para que en primera instancia se logre, si es posible, con arreglo satisfactorio para ambas partes de forma pacífica, sin embargo si ésto no sucede, conocerá en su caso la posición de cada uno de ellos y así al obtener los medios de prueba idóneos para justificar su laudo dictará la resolución que beneficie a la parte que tenga el derecho de recibir lo que reclama o defienda o en su caso obligar a que se entreguen al que legalmente tiene derecho los beneficios que ha adquirido por la prestación de sus servicios en una fuente de trabajo, o que se confirme el legal proceder del patrón ante el trabajador.

#### CAPITULO IV

##### LA SUPLENCIA EN LA DEMANDA DEFICIENTE

- a) En el momento de admitir la demanda  
(artículos 685 y 873 L.F.T.)
- b) En la etapa de demanda y excepciones
- c) La excepción de obscuridad de la demanda  
frente a la suplencia de la demanda deficiente
- d) La suplencia de la queja en materia de  
amparo laboral.

## LA SUPLENCIA EN LA DEMANDA DEFICIENTE

La ley de 1931 y la ley de 1970, reconocieron la facultad de la Junta para solicitar " la prueba para mejor proveer", como un primer principio de garantía para la igualdad real de las partes en el juicio. Esta facultad amplísima permitió la intervención de la Junta en el juicio para salvaguardar la verdad real, descartando la verdad formal y las ficciones como razón de sus laudos. Sin embargo, esto no fue suficiente.

Las reformas de 1980, al definir al derecho procesal del trabajo como un derecho social de clase, tuvieron que agregar un segundo principio decisivo para la conformación y eficacia del sistema "la suplencia de la deficiencia de la queja", que implica la posibilidad de la Junta o Tribunal de traer al juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidas por los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 872 determina sobre la demanda y los requisitos que ésta deba contener por su parte los artículos 685 y 873 obligan a la autoridad laboral a revisar y estudiar la demanda del trabajador con el objeto de señalarle las omisiones, contradicciones y defectos de su escrito inicial, facultándole inclusive a subsanar ésta, con la finalidad de que con ella se pueda correr traslado al demandado en términos de un escrito que tenga a bien dejar perfectamente planteada la litis, evitando que el trabajador incurra en situaciones desventajosas que puedan traerle graves consecuencias al momento de dictarse el laudo correspondiente.

De esta manera la suplencia de la demanda se da siempre y cuando exista insuficiencia de ésta y estará siempre a cargo de la autoridad, al momento de admitir la demanda.

Lo anterior nos lleva a determinar en que consiste la insuficiencia de una demanda para poder delimitar cuando se aclara y cuando se suple la misma.

Como lo señala textualmente la siguiente:

EJECUTORIA. Demanda laboral. Suplencia. La atribución otorgada a las juntas por la Ley Federal del Trabajo, es de ejercicio obligatorio. De la relación de los artículos 685, 873 último párrafo, 878, fracción II, y 879, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que pueden reducirse a dos hipótesis: 1) Cuando dicha demanda es incompleta; y 2) Cuando es obscura o vaga, irregular o en ella se ejercitan acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios. Dicha suplencia varia en cada uno de los supuestos, aunque siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino sólo que, atendándose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiendo resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aun sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo él está en aptitud de

proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo, sólo el puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. Cabe agregar en confirmación de lo anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del término legal y tampoco lo hacen en el período de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo, la Junta deberá, por así indicarlo la ley, tener por reproducida la demanda inicia tal como fue formulada. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral sino, por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.

Contradicción de tesis 54/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados, Primera del Sexto Circuito y Segundo del Séptimo Circuito, 8 de abril de 1991. Unanimidad de cinco votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Alberto Pérez Dayán.

Tesis de jurisprudencia. 3/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el quince de abril de mil novecientos noventa y uno. Cinco

votos de los señores ministros: Presidente José Martínez Delgado, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cardenas, Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,  
No. 40, abril de 1991, págs. 17 y 18.

Gramaticalmente suficiencia es capacidad, aptitud, significa lo bastante para lo que se necesita, lo necesario, lo preciso, el antónimo de suficiencia es insuficiencia que significa: falta de suficiencia, escasez de una cosa, ignorancia, penuria. Jurídicamente significa ineptitud, incapacidad o falta de alguna cosa; se habla de insuficiencia de las leyes para referirse a lo que se denomina como lagunas del derecho o de la ley que no es otra cosa que la ausencia de normas positivas aplicables a una relación determinada es decir los lugares neutros o espacios sin juridicidad.

Así señalare que la aclaración no es subsanar una deficiencia ni deberá versar sobre ésta, ya que implica el que el actor precise debidamente los hechos en aspectos que el Tribunal ignora y que son necesarios para su procedencia, como por ejemplo: el domicilio del demandado, las fechas para determinar el cumplimiento de las obligaciones, así como la actividad y el nombre del patrón, etc..

El suplir la insuficiencia de una demanda es distinto ya que esto lo lleva a cabo la propia autoridad y estará íntimamente relacionada con la acción o las acciones ejercitadas por el actor para llenar la laguna jurídica o el alcance jurídico de la acción que éste pretende hacer valer, pero nunca para ampliar la demanda ejercitando otras acciones puesto que el ejercicio de éstas es algo que compete única y exclusivamente al actor, por tanto la autoridad al ejercitar acciones estará supliendo la voluntad del actor lo que traería como consecuencia la violación de garantías constitucionales.

Con lo anterior pretendo dejar perfectamente delimitados los conceptos de aclarar y suplir, una demanda, cuyo momento procesal al igual que la parte a cargo de quien corresponde ejercitar dichas facultades son totalmente distintas.

a) En el momento de admitir la demanda  
(artículos 685 y 873)

Esta institución no es nueva ya que la Constitución la establecía en el juicio de amparo, cuando el quejoso era un trabajador. La importancia de la reforma de 1980, es la extensión de este principio al proceso ordinario laboral en el caso de que la demanda la presente un

trabajador, cuyos defectos deberá subsanar la Junta. Esta suplencia también deberá operar en beneficio del trabajador en los casos de falta de promoción para continuar con el proceso. Esta medida se complementa con la nueva obligación establecida en las reformas, mediante la cual las Juntas deberán ordenar que se corrijan las irregularidades y omisiones cometidas en el trámite del juicio para efecto de regularizarlo, lo cual viene a modificar substancialmente la esencia misma del derecho procesal, toda vez que prácticamente pone a la autoridad laboral en el doble carácter de juez y parte, ya que la segunda parte del artículo 685 establece:

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta 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".

De esta forma se presentan dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea obscura o vaga.

1.- En el primer caso, la demanda incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

2.- En el segundo supuesto, y de conformidad con el artículo 873 relacionado con el artículo 685 de la ley, tratándose de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias, y fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

Este principio constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretenciones

aducidas en la misma, sino que deben subsanar las omisiones cuando no contengan las pretenciones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

Por tal motivo se deduce que suplir la deficiencia de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: La de falta de algo y la de imperfección. Por lo tanto, suplir una deficiencia es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla, razón por la cual la suplencia de la queja introducida en el procedimiento laboral, rompe con el principio de paridad procesal, el cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo.

b) En la etapa de demanda y excepciones

Como ya he mencionado anteriormente la suplencia de la demanda dentro del proceso laboral se ejercita desde el momento en que el actor presenta su demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es importante señalar como ya ha quedado establecido la facultad que tiene la Junta de hacerla de forma oficiosa en el momento de admitir la demanda, sin embargo el artículo 878 señala que en

la etapa de demanda y excepciones ..."si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento..."

Es evidente que la balanza de la equidad y la justicia se ve inclinada hacia el trabajador ya que a éste se le ayuda y casi se la obliga a que haga correctamente el planteamiento, pruebas, defensas, etc. de su demanda, mientras que al demandado se le discrimina de este beneficio y se le da la espalda en caso de que cometa algún error dentro de su escrito de contestación de demanda como lo señala la siguiente Ejecutoria:

Demanda, deficiencia en la contestación de la. Si en relación con lo reclamado por un trabajador el patrón no opone excepciones o defensas específicas, la Junta no tiene base legal alguna para subsanar la deficiencia de la contestación a la demanda, de ahí que debe establecer en favor del trabajador la condena de lo reclamado que quede probado en autos.

Amparo directo 8342/81. Comisión Federal de Electricidad, División Zona Villahermosa, Tabasco. 15 de octubre de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Raúl Ortiz Estrada.

Informe 1982. Cuarta Sala, pág. 41.

c) La excepción de la obscuridad de la demanda frente a la suplencia de la demanda deficiente.

La Excepción de la Obscuridad de la Demanda es aquella que por lógica se interpone en la etapa de demanda y excepciones que se regula a través del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo; Esta excepción se refiere a que aún y cuando la demanda del actor haya sido admitida, ésta no es lo suficientemente clara, motivo por el cual el demandado no puede defenderse de forma correcta ya que ignora en realidad algunos hechos o elementos consagrados en la demanda, que no son posibles detectar fácilmente o que en caso de hacerlo podría caerse en equivocaciones de interpretación, ahora bien esta excepción da lugar a que se establezca en ley un artículo que trata de que no sucedan estos supuestos, al efecto el artículo 687 señala textualmente:

" En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

Es decir que exigen los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos sin exigir forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegatos.

Con esta excepción se determina una defensa para el patrón demandado ya que deberá de tener y conocer todos los elementos y cuestiones de que se le acusa para así con ello proceder de forma correcta a defenderse. Es evidente que la excepción de obscuridad de la demanda ha ido perdiendo presencia dentro de los procesos laborales toda vez que lo evita el principio de la suplencia de la demanda que realiza la autoridad en favor del actor ya que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 685 y 873, reformados, ha reconocido que cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios sea obscura o vaga, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad o que se estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, es decir que la suplencia de la demanda hace que el patrón se quede en estado de indefensión relativo, toda vez que aún y cuando esta excepción es dilatoria, es decir, tiene por objeto retardar, detener las acciones ejercitadas por las

partes y no ataca las acciones directamente, da oportunidad al demandado de reunir todos los elementos suficientes con el fin de defender correctamente su causa.

d) La suplencia de la queja en materia de amparo laboral.

Como ya hemos señalado anteriormente la suplencia de la demanda contemplada en la Ley Federal del Trabajo deriva de la suplencia de la queja en materia de amparo, aquí es en donde por primera vez se contempló esta característica en algún proceso jurisdiccional, ahora bien, señala el maestro Ignacio Burgoa que:

" Suplir la deficiencia de la queja implica no ceñirse a los conceptos de violación expuestos en la demanda de amparo, sino que para conceder al quejoso la protección federal, el órgano de control pueda hacer valer oficialmente cualquier aspecto inconstitucional de los actos reclamados"(10)

Anterior a las reformas que ha sufrido la ley de amparo, la suplencia podía ser facultativa u obligatoria. Sin embargo, conforme a las mismas los Tribunales Federales ya tienen la obligación de suplir la deficiencia de la demanda

---

10 BURGOA O., Ignacio. El Juicio de Amparo, Edit. Porrúa, México 26a. Edición 1989 pág 299.

de amparo o de los agravios en cualesquiera de los recursos, esto de conformidad con el artículo 76 Bis de la materia, el cual señala en su fracción IV: " En materia laboral unicamente en beneficio del trabajador."

En materia de amparo es evidente el conocimiento juridico que debe de tener el promovente ya sea este actor o demandado, por tal motivo es entendible que si el actor o trabajador se le protegio con una serie de principios entre ellos la economía y suplencia de la demanda, o con el fin de que el trabajador no gastara tanto dinero en virtud de no tener los recursos suficientes para solventar todo un juicio en ocasiones largo, en el amparo, que es donde el trabajador requiere del auxilio de un perito en derecho para reunir todos los elementos formales que se requieren para que la demanda sea admitida y no incurrir en alguna causal de improcedencia se le otorgue un auxilio por parte de la autoridad que es la suplencia de la queja, la cual ya hemos señalado anteriormente en este mismo apartado.

" La suplencia de la queja deficiente en amparos laborales y en beneficio del trabajador quejoso se inspira en un espíritu proteccionista del obrero, quien, por circunstancias económicas fáciles de suponer, no se encuentra generalmente en situaciones de expensar los honorarios de un abogado especializado en materia de amparo, para que con habilidad y competencia le redacte su demanda de garantías.

Así, en la exposición de motivos del decreto congresional que reformó en diciembre de 1950 el artículo 107 de la Constitución Federal y del que introdujo las reformas respectivas a la ley de amparo, se invocan las reformas tutelares de la clase trabajadora contenidas en el artículo 123 del Código fundamental para justificar que en concordancia con el espíritu que las anima, la implantación de la facultad de suplencia en el caso de que tratamos, debería imponerse con base en un criterio de congruencia lógica. Al efecto se arguyó que dicha clase "no esta en posibilidades de defenderse adecuadamente, por ignorancia de rigorismos técnicos" que solo pueden satisfacerse, diríamos, por la preparación y habilidad profesionales de un letrado, cuyos servicios difícilmente pueden retribuirse con equidad por el trabajador"(11)

En tal virtud considero justificada la figura de la suplencia de la queja en el amparo más no en el proceso laboral la suplencia de la demanda.

---

11 op. cit. pág.303

## CONCLUSIONES

La Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá la facultad de intervenir en un conflicto entre particulares solo hasta la presentación de la demanda ante ella, es evidente que como autoridad pueda y deba revisar determinados actos, sin embargo, es evidente que la balanza de justicia e igualdad procesal debe de permanecer en un equilibrio neutro y no inclinarse hacia alguna de las partes.

La suplencia de la demanda dentro del proceso laboral implica un desequilibrio y por lo tanto una ventaja en favor del trabajador, ya que la autoridad dejará de ser juez y fungirá las funciones de parte dentro del proceso laboral en algún momento de éste realizando las concesiones pertinentes ya sea de forma directa o indirecta lo que implica a todas luces una violación al principio de igualdad procesal aún y cuando ésta sea autorizada por ley.

En el juicio de amparo laboral es comprensible la suplencia de la queja ya que se requiere de un mayor conocimiento del derecho para poder realizar una demanda de amparo y que sea admitida sin el temor de alguna causal de improcedencia por causas imputables al trabajador que la ha interpuesto.

El hecho de existir la suplencia de la demanda en el proceso laboral hasta llegar al extremo de que en caso de que el trabajador no corrija su demanda lo hara la autoridad de oficio no solo subsanando los errores que presente la misma, sino añadiendo pretenciones que la autoridad considera son legalmente exigibles, trae como consecuencia un desequilibrio procesal a todas luces extremo, por tal motivo yo no propongo con este trabajo la desaparición de esta figura sino la regulación de la misma, en el sentido de que la autoridad en ningún momento pueda realizar de oficio corrección alguna y menos añadir pretenciones a las que ya ha hecho mención el trabajador, con ésto creo que la igualdad procesal vendría a recuperar su estabilidad y aún y cuando sigue existiendo una protección para el trabajador al señalarsele los defectos que su demanda contiene, estos avisos solo se deberían de realizar máximo en dos ocasiones lo que dará lugar a un apoyo comprensible al trabajador quien desconoce en la mayoría de las ocasiones las formas, procesos y defensas legales que puede utilizar para hacer prolíferas sus pretenciones.

Por último podemos señalar que la suplencia de la demanda legalmente procede en virtud de estar contemplada en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, esta jurídicamente no debería de llevarse a cabo como en la actualidad sino de una forma más controlada dando con ello una igualdad jurídica procesal real y efectiva.

- BIBLIOGRAFIA -

- 1            **BALTAZAR, CABAZOS FLORES**  
**Nueva Ley Federal de Trabajo**  
**Tematizada y Sistematizada**  
**Editorial Trillas**  
**México 1991**  
**21 edición**
  
- 2            **BERMUDEZ, CISNEROS MIGUEL**  
**La Carga de la Prueba en el Derecho**  
**del Trabajo**  
**Editorial Cárdenas**  
**México 1983**  
**3a. Edición**  
**pp. 225**
  
- 3            **CASTORENA, J. JESUS**  
**Manual de Derecho Obrero**  
**Editorial Porrúa**  
**México 1984**  
**6a. Edición**  
**pp. 317**

- 4            **BUEN, LOZANO NESTOR, DE**  
**Derecho del Trabajo**  
**Editorial Porrúa**  
**México 1986**  
**2o. Volumen**  
**6a. Edición**  
**pp. 641**
- 5            **CLIMENT, BELTRAN JUAN B.**  
**Ley Federal del Trabajo (Comentada)**  
**Editorial Esfinge**  
**México 1992**  
**5a. Edición**
- 6            **CORDOBA, ROMERO FRANCISCO**  
**Derecho Procesal del Trabajo, Práctica**  
**Forense Laboral**  
**Editorial Cárdenas**  
**México 1986**  
**pp. 797**

- 7 CUEVA, MARIO DE LA  
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II  
Editorial Porrúa  
México 1986  
4a. Edición  
pp. 737
- 8 DAVALOS, MORALES JOSE  
Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo  
Editorial Porrúa  
México 1988  
pp. 283
- 9 DAVALOS, MORALES JOSE  
Derecho del Trabajo I  
Editorial Porrúa  
México 1985  
pp. 446

- 10            DAVALOS, MORALES JOSE  
              El Derecho del Trabajo  
              Editorial Porrúa  
              México 1988  
              2da. Edición actualizada  
              pp. 474
- 11            GUERRERO, LOPEZ EUQUERIO  
              Manual de Derecho del Trabajo  
              Editorial Porrúa  
              México 1979  
              10a. Edición  
              pp. 595
- 12            JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE  
              JUSTICIA DE LA NACION.
- 13            MOZART, RUSSAMANO VICTOR Y MIGUEL  
              BERMUDEZ CISNEROS  
              Derecho del Trabajo  
              Editorial Cárdenas  
              México 1990  
              pp. 779

- 14                   RAMOS, EUSEBIO  
Presupuestos procesales en el Derecho del  
Trabajo  
Editorial Cárdenas  
México 1982  
pp. 260
- 15                   ROSS, GAMEZ FRANCISCO  
Derecho Procesal del Trabajo  
Editorial Cárdenas  
México 1991  
1a. reimpresión  
pp. 682
- 16                   TENA, SUCK RAFAEL Y HUGO ITALO MORALES  
Derecho Procesal del trabajo  
Editorial Trillas  
México 1987  
2a. Edición  
pp. 221

- 17                    TRUEBA, URBINA ALBERTO  
Derecho Social Mexicano  
Editorial Porrúa  
México 1978  
pp. 600
- 18                    TRUEBA, URBINA ALBERTO  
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo  
Editorial Porrúa  
México 1975  
3a. Edición actualizada y aumentada  
pp. 657
- 19                    TRUEBA, URBINA ALBERTO Y JORGE TRUEBA  
BARRERA  
Ley Federal del Trabajo  
Editorial Porrúa  
México 1991  
66a Edición actualizada  
pp. 915