

957  
reg-

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

LA SUPLENCIA  
DE LA  
DEFICIENCIA  
DE LA  
DEMANDA DEL TRABAJADOR

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

PORFIRIO TEJOCOTE ROSAS

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1993



## **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.

## INDICE

### LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR

#### INTRODUCCION

CAPITULO I. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	1
A) ANTECEDENTES	1
1. LAS LEYES DE INDIAS	2
2. LA EPOCA INDEPENDIENTE	3
3. LA CONSTITUCION DE 1857	4
4. EL IMPERIO DE MAXIMILIANO	5
5. EL CODIGO CIVIL DE 1870 Y EL CODIGO PENAL DE 1872	6
6. PRIMEROS MOVIMIENTOS OBREROS EN EL SIGLO XX	7
7. EL PARTIDO LIBERAL MEXICANO	10
8. LA REVOLUCION MEXICANA	12
9. ORDENAMIENTOS LABORALES ANTERIORES AL ARTICULO 123	13
10. FORMACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	16
B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	20

C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	24
D) LAS REFORMAS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980	27
<b>CAPITULO II. EL PROCESO LABORAL</b>	<b>36</b>
A) CONFLICTOS DE TRABAJO	36
1. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	39
B) LA JURISDICCION	43
1. CONCEPTO	43
2. JURISDICCION DEL TRABAJO	47
a) CONCEPTO	47
b) TRIBUNALES DE TRABAJO	48
c) ORGANIZACION DE TRIBUNALES DE TRABAJO	50
C) LA COMPETENCIA	53
1. CONCEPTO	53
2. LA COMPETENCIA CONSTITUCIONAL	54
3. LA COMPETENCIA ORDINARIA	54
4. CUESTIONES DE INCOMPETENCIA	57
D) LA ACCION PROCESAL	58
1. CONCEPTO	58
2. LOS ELEMENTOS DE LA ACCION	60

3. CLASIFICACION DE LA ACCION	61
4. EXTINCION DE LA ACCION PROCESAL	62
5. EXCEPCION Y DEFENSA	65
a) CONCEPTO	65
E) LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL	
DEL TRABAJO	66
I. CONCEPTO	66
a) PRINCIPIO DISPOSITIVO	69
b) PRINCIPIO DE INFORMALIDAD	70
c) PRINCIPIO DE PUBLICIDAD	71
d) PRINCIPIO DE CONCENTRACION	72
e) PRINCIPIO DE GRATUIDAD	73
f) PRINCIPIO DE ORALIDAD	74
g) PRINCIPIO DE INMEDIATEZ	75
h) PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL	76
i) SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA	76
j) PRINCIPIOS IMPLICITOS	77
CAPITULO III. LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL	78
A) CONCEPTO	78
B) REQUISITOS	82
C) FIRMA DE LA DEMANDA	86
D) EFECTOS DE LA PRESENTACION	

DE LA DEMANDA	88
E) RATIFICACION Y MODIFICACION DE LA DEMANDA	91
<b>CAPITULO IV. EL PRINCIPIO DE LA SUPLENCIA</b>	
DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA	94
A) CONCEPTUALIZACION	94
B) CASOS DE LA SUPLENCIA DE LA DEMANDA	103
1. PRESTACIONES O ACCIONES INCOMPLETAS	103
2. DEMANDA VAGA U OSCURA	105
3. ENMIENDA EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES	107
4. SUPLENCIA DE LA CADUCIDAD	109
<b>CONCLUSIONES</b>	113
<b>OBRAS CONSULTADAS</b>	116
A. BIBLIOGRAFIA	116
B. HEMEROGRAFIA	119
C. OTRAS FUENTES	119
D. LEGISLACION	120

## INTRODUCCION

El Derecho del trabajo, como un derecho social, puede ser entendido a manera de un derecho de clase, asimismo, tiene el carácter de colectivo porque tutela los intereses de la comunidad para conseguir una seguridad e igualdad jurídica.

El Derecho social se encuentra constituido por un conjunto de normas jurídicas, creadas especialmente para proteger y contemplar a los grupos marginados o más débiles de la sociedad, quienes son los que a menudo claman o externan, de muy diversas formas, la necesidad de que sean satisfechas sus exigencias de igualdad y protección por parte de la ley.

En la elaboración del presente trabajo, se tuvo siempre en mente la clase trabajadora. Conforme transcurre el tiempo, el Estado Mexicano se ha preocupado por establecer mecanismos tendientes a lograr la justicia social para esta clase, de ahí que han sido relevantes en materia laboral las reformas procesales hechas a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, que ha modernizado la legislación laboral en México y que sigue colocando a este país a la cabeza de las naciones protectoras de las garantías sociales.

Precisamente, y en relación a la reforma procesal referida, en este trabajo se destaca particularmente la suplenia de la deficiencia de la demanda del trabajador, en

donde se pone de manifiesto la característica fundamental de la Ley Federal del Trabajo; concomitantemente se aborda el tema de la justicia social con base en la protección de la clase débil o menos desarrollada y que en el presente caso es la clase trabajadora quien durante mucho tiempo ha sido oprimida y violada en sus derechos humanos pero que la ley laboral trata de reivindicar.

La finalidad del presente trabajo es la de analizar una de las reformas procesales a la aludida ley del trabajo, que hace coherente a la legislación laboral con todo nuestro Derecho Mexicano.

## CAPITULO I

## ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

## A) ANTECEDENTES

La Constitución Mexicana de 1917 surge como el resultado de un gran proceso histórico conformado por una serie de acontecimientos tendientes principalmente a buscar una igualdad y justicia en los aspectos político, económico y social para nuestra Nación, siendo el producto inmediato de la Revolución Mexicana que desembocó precisamente en la creación de una Ley Suprema que se consagra como la primera Constitución Social del siglo XX, y que conforma la primera declaración de derechos sociales.

" Las necesidades y aspiraciones de los mexicanos estaban detenidas por la barrera de reglamentación jurídica; el movimiento rompió con el pasado y llevó al pueblo a darse una constitución que estuviera de acuerdo con su manera de ser, vivir y pensar".<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Carrasco, Jorge. La Constitución de 1917. Ed. UNAM, 4a. ed. México, 1980, p. 21

---

Al hablar precisamente de los derechos sociales, nos tendremos que referir indudablemente el artículo 123 Constitucional que da vida a una de las más grandes conjunciones de leyes y preceptos jurídicos con el Derecho del Trabajo, de ahí que a juicio del suscrito se cree conveniente realizar una breve reseña histórica de los principales acontecimientos que dieron origen al citado Derecho Laboral que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123.

En relación a lo anterior, es importante citar lo que señala el maestro Mario de la Cueva, "La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente, el desarrollo de la razón y de la conciencia". <sup>2</sup>

## 1. Las Leyes de Indias

Las Leyes de Indias, conforman el monumento legislativo más humano, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de los Reyes Católicos, con el objeto de proteger a los aborígenes americanos, cuyas tierras habían sido conquistadas, con el propósito de impedir que éstos fueran explotados en forma despiadada por parte de los encomendadores. <sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Cueva, Mario de la, *Historia del Derecho del trabajo*, Ed. UNAM, México, 1963, p. 3

<sup>3</sup> Cueva, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I, Ed. Porrúa, S.A. de México, 1969, p. 28

---

Genaro V. Vázquez, en su obra "Doctrinas y Realidades en la Legislación para las Indias", señala disposiciones fundamentales como: jornada máxima de trabajo; pago del séptimo día; protección del salario en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder presentar sus servicios; protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas y atención médica y descansos con goce de salario para el caso de enfermedades. Las leyes de Indias no trascendieron a la realidad, finalmente privó la idea de que estas leyes debían obedecerse pero no cumplirse. <sup>4</sup>

## 2. Epoca Independiente

El primer acto legislativo de los Insurgentes fue la abolición de la esclavitud, dada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en la ciudad de Valladolid el día 19 de octubre de 1810. <sup>5</sup>

Don José Ma. Morelos y Pavón expresó las bases fundamentales de igualdad y derecho social en el punto 12o. De los "Sentimientos de la Nación", presentados al congreso de Anáhuac en Chilpancingo el 14 de Septiembre de 1813 y donde se manifiesta: "Que como buena Ley superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo,

---

4 División, Área Derecho del trabajo I, Ed. Porfirio Díaz México 1988 p. 53

5 Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Editado por la Oficina de Asesoría del trabajo México, 1967 p. 65.

---

moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".

Con Morelos comienza el pensamiento social mexicano, que se transformó en el siglo XX en el Derecho del Trabajo.

### **3. La constitución de 1857**

Fue creada por un Congreso constituyente, convocado por Juan Alvarez en los años de 1856-1857. Consagrándose con ésta la huella de las corrientes filosóficas que imperaban en aquella época como son el individualismo y el liberalismo.

Dentro de esta Constitución se expresan disposiciones particularmente de carácter laboral, relativas a la libertad de profesión, industrial y de trabajo en sus artículos 4o. y 5o. y la garantía relativa a que : "nadie puede ser obligado a presentar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento". Posteriormente trascendió en la Constitución de 1917.

La Constitución de 1857 era perfectible, de ahí que tuviera muchas carencias en relación a los derechos laborales, tal y como lo expresó el Constituyente Ignacio Ramírez "El Nígromante", en la Sesión del 7 de julio de 1856, haciendo referencia a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, lo cual constituye hoy en día un logro obtenido dentro del Derecho del Trabajo.

---

---

El 3 de agosto de 1856, Ignacio L. Vallarta se pronunció en contra de lo expresado por Ignacio Ramírez. Con un pensamiento liberal dijo que la industria de nuestro país estaba en pañales y tratando de proteger al trabajador arruinaría la industria apenas en su nacimiento. Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del país, únicamente trataba de dar protección al trabajador; lo cual no obstaculizó la marcha de la industria. No se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez porque decía Vallarta que estas cuestiones no pueden entrar en la Constitución sino que son problemas que deben dejar a las leyes reglamentarias. <sup>6</sup>

#### 4. El Imperio de Maximiliano

Maximiliano de Habsburgo expidió una legislación social incipiente de los campesinos y de los trabajadores, mediante el Estatuto Provisional del Imperio que en sus artículos 69 y 70 prohibía trabajos gratuitos y forzados, y ordenó que padres o tutores debían autorizar el trabajo de menores.

En noviembre de 1865, Maximiliano expidió la Ley del Trabajo del Imperio, que en términos generales disponía lo siguiente:

"La libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestara sus servicios; una jornada de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago del salario en efectivo;

---

<sup>6</sup> Davalos, *Ins. Derecho del trabajo* L. op. cit. p. 57.

---

reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas con más de veinte familias; el establecimiento de inspección de trabajo y sanciones económicas en caso de violación de las normas del trabajador. <sup>7</sup>

Desgraciadamente, la Legislación del Imperio, que contenía una serie de disposiciones en beneficio de los trabajadores, quedaron como buenas intenciones y sin mayores consecuencias. Al recuperar Juárez el poder, ésta quedó sin efecto.

## 5. El Código Civil de 1870 y El Código Penal de 1872

El triunfo de los liberales sobre los conservadores inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica. La última etapa de la vida de Juárez fue sin embargo, suficiente para dar a México Leyes importantes.

El 13 de diciembre de 1870 se promulga el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales donde se procuró dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque no se podía considerar al hombre como un objeto.

---

<sup>7</sup> Cuerva. *Mano de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, op. cit. p. p. 4141.

No obstante, el 1o. de abril de 1872 entra en vigor el Código Penal y en su artículo 925 dispuso "se impondrán de 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

## **6. Primeros movimientos Obreros en el Siglo XX**

### **a) La huelga de Cananea (1906)**

En Cananea había descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre, The Cananea Consolidated Copper Company, por los bajos salarios y los malos tratos que recibían del personal norteamericano y en particular de algunos capataces. La situación era cada vez más difícil y la tirantes de relaciones aumentaba cada día entre obreros y patronos.

La legendaria huelga de Cananea estalló el 1o. de junio de 1906. Ese día los obreros se lanzaron a la lucha. Los dos principales dirigentes del movimiento fueron los trabajadores Manuel M. Dieguéz y Esteban Baca Calderón, los obreros presentaron a la empresa el siguiente pliego de peticiones:

- 1. Queda el pueblo declarado en huelga.**

---

2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I. La destitución del empleado mayordomo Luis

II. El mínimo de sueldo del obrero será de 5 pesos, con 8 horas de trabajo.

III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas garantías que los segundos.

IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritaciones.

V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes.<sup>5</sup>

Pero estas condiciones no fueron aceptadas por la empresa y la huelga fue aplastada con violencia por autoridades del Estado, las del dictador Porfirio Díaz y la intervención de tropas norteamericanas.

Los obreros resultaron derrotados y sus principales dirigentes fueron enviados al presidio de San Juan de Ulúa.

---

<sup>5</sup> Díaz Cárdenas, Luis. Cananea. Primer libro del sindicalismo en México. Publicación del Departamento de Historia de la M.P., 1935.

---

---

Es preciso señalar el hecho de que fueron los mineros de Cananea los primeros que en México lucharon por conquistar la jornada de 8 horas y un salario mínimo suficiente para satisfacer, dentro de los marcos humanos, las necesidades del trabajador y de su familia; fueron los primeros mártires de esta noble cruzada: héroes anónimos precursores de la Revolución Social que habría de transformar la fisonomía de la nación.

b) La huelga de Río Blanco (Veracruz)

Las difíciles condiciones de los obreros textiles en Puebla, Tlaxcala y Veracruz determinaron que los trabajadores se lanzaran a la huelga a fines de 1906 y principios de 1907. Los huelguistas se vieron en muy complicada situación a pesar de que eran auxiliados por los obreros de Río Blanco y por algunos otros de distintos lugares de la República. El Presidente Porfirio Díaz, dictó un laudo el 4 de enero de 1907 y que fijaba el 7 de enero del mismo año como límite para que los trabajadores volvieran al trabajo, dándose a conocer el 5 de enero de 1907 en un teatro de la Cd. de Orizaba, Veracruz a los trabajadores de las fábricas vecinas. Siendo contrario a los intereses de los trabajadores, Don Porfirio Díaz afirmaba una vez más su posición al lado del capital, provocando inconformidad y se resolvió no obedecer las órdenes presidenciales.

El artículo 1o. del laudo decía: "El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los obreros

---

---

entrarán a trabajar, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas".<sup>9</sup>

El 7 de enero de 1907 los trabajadores no entraron a las fábricas y se arrojaron también a la calle en manifestación de protesta lo mismo hombres que mujeres, saquearon tiendas de raya y casas de empeño para posteriormente incendiarlas. Estos fueron agredidos y muertos en número abrumador por una facción del 12o. regimiento bajo las órdenes del general Rosalino Martínez.

## 7. El Partido Liberal Mexicano

Este partido fundado principalmente por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, expidieron en 1906, en Saint Louis Missouri, el Plan del Partido Liberal que comenzó con una exposición de sus ideas, donde se examinó profundamente la situación, política, social, económica y religiosa del país. Por lo referente al capítulo denominado "Capital y Trabajo", se resume en los siguientes puntos:<sup>10</sup>

- Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario de un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios sea inferior a éste y de 100 pesos para aquellas regiones en que la vida sea más cara.

---

<sup>9</sup> Silva, Heriberto, *José. Breve Historia de la Revolución Mexicana*, Ed. Fondo de Cultura Económica, Tomo I, 7a. ed., México, 1973, p.p. 115-116.

<sup>10</sup> Silva, Heriberto, *José*, Tomo I, op. cit., p. 95.

---

- 
- . Reglamentación del servicio doméstico y el trabajo a domicilio.
  
  - . Adoptar medidas con el trabajo a destajo.
  
  - . Prohibir el empleo de niños menores de 14 años.
  
  - . Obligar a dueños de minas, fábricas y talleres a mantener condiciones de seguridad e higiene.
  
  - . Obligar a los patrones o propietarios rurales a proporcionar alojamiento a sus trabajadores.
  
  - . Obligar a los patrones a pagar una indemnización por accidentes del trabajo.
  
  - . Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros con los patrones.
  
  - . Prohibir a los patrones pagar a los trabajadores en especie.
  
  - . Obligar a los empresarios a ocupar trabajadores mexicanos en su mayoría.
  
  - . Hacer obligatorio el descanso dominical.
-

Este Plan tiene una importancia trascendente en nuestro devenir histórico, es un señalamiento de condiciones para lograr que el pueblo pudiera vivir mejor; fue la base de nuestra legislación laboral y en menor grado de la legislación agraria, ha sido una de las manifestaciones más avanzadas que conoce la historia de México. Este documento contiene algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917.

## 8. La Revolución Mexicana

El Dr. Jorge Carpizo sostiene que las causas de nuestro movimiento social fueron:

- a. El régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución.
  - b. El rompimiento de ligas del poder con el pueblo que dió por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.
  - c. La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros.
  - d. El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.
  - e. La inseguridad jurídica en que vivió donde el poderoso todo lo pudo y al menesteroso la ley le negó su protección.
-

f. El uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo.

g. Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación.

h. Intransigencia política que se representó en la negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el periodo de 1910-1916. <sup>11</sup>

## 9. Ordenamientos laborales anteriores al artículo 123

La legislatura del Estado de México, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, dictó una ley el 30 de abril de 1904, donde estableció la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario al trabajador; hasta por tres meses en caso de accidentes en riesgo de trabajo.

El gobernador Bernardo Reyes en Nuevo León expidió el 9 de noviembre de 1906, una ley de accidentes de trabajo, como único riesgo de trabajo como aquel que "ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él"; y fijó indemnizaciones que alcanzaban en el caso de incapacidad permanente, el importe de dos años de salario.

---

<sup>11</sup> Capítulo 3-vege. La Constitución de 1917, op. cit. p. 24.

El 23 de agosto de 1914, en Aguascalientes, el gobernador y comandante Alberto Fuentes D. estableció el descanso semanal, una jornada máxima de trabajo de ocho horas y quedó prohibido la reducción del salario.

El general Eulalio Gutiérrez, en San Luis Potosí, por decreto del 15 de septiembre de 1914, estableció el salario mínimo para el trabajador de las minas, salario en efectivo, suspensión de las tiendas de raya, la creación del departamento del trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos.

En Tabasco, el gobernador Luis F. Domínguez decretó, el 19 de septiembre de 1914, la abolición de las deudas de los campesinos, jornadas de ocho horas y el salario mínimo.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Dieguéz, expidió un decreto, el 2 de septiembre de 1914, sobre jornada de trabajo, días de descanso obligatorio y vacaciones.

En Veracruz, Aguirre Berlanga publicó una Ley de Trabajo en los decretos del 7 de octubre de 1914, y 28 de diciembre de 1915, donde encontramos la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, jornada de trabajo de 9 horas, reglamentación del trabajo a destajo, salario mínimo para el campo y la ciudad, protección al salario, riesgo profesional y estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

---

---

Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, el 19 de octubre de 1914, que reglamentaba la jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, la justicia obrera a través de las juntas de administración civil.

Agustín Millán, el 6 de octubre de 1915 en el Estado de Veracruz, promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República. Facultada para fijar las condiciones de trabajo y la obligación de obtener un registro de las juntas de Administración Civil, la sindicalización voluntaria para los trabajadores y obligatoria para las asociaciones.

El 14 de mayo de 1915, Salvador Alvarado expidió la ley que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en Yucatán. Así como la Ley del Trabajo del 11 de diciembre de 1915, junto con las leyes, agro hacienda, catastro y municipio libre, conocidas como "Las cinco hermanas". La Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos principios básicos, que integrarían el artículo 123 constitucional como la jornada máxima, el descanso semanal, el salario mínimo y la defensa de las retribuciones y el derecho colectivo: a las asociaciones, contratos colectivos y huelgas; además estableció las juntas de conciliación y Tribunal de Arbitraje y el Departamento de trabajo; reguló también el trabajo de mujeres y menores, la higiene y seguridad en las fábricas y los riesgos de trabajo.

El proyecto de ley de contrato de trabajo, elaborado por una comisión en el mes de abril de 1915, en el Distrito Federal presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany; reguló los contratos individuales y colectivos; a esto se le concibió como contrato por motivo. Desafortunadamente resultó ser un proyecto complejo y sin beneficios.

El 28 de septiembre de 1916, el Gobernador Gustavo Espinosa Mireles en el Estado de Coahuila expidió un decreto por el cual se creó, dentro de los departamentos gubernamentales, una Sección de Trabajo.

El 27 de octubre de 1916, el mismo Espinosa Mireles expidió en Coahuila una ley inspirada en el proyecto Zubarán, donde sólo se agregan tres capítulos, los accidentes de trabajo, conciliación y arbitraje para la solución de conflictos y la participación de los beneficios de las empresas.

#### **10. Formación del Artículo 123 Constitucional**

Por decreto de 14 y 19 de septiembre de 1916, el entonces presidente Don Venustiano Carranza convocó a un Congreso Constituyente con la finalidad de modificar la Constitución. Realizadas las elecciones y calificadas por el Colegio Electoral, se inicia dicho congreso el 1o. de diciembre de 1916 en el teatro Iturbide de Querétaro, y en donde en el discurso inaugural el presidente Carranza presentó un Proyecto de Constitución Reformada.

---

---

El proyecto de Constitución de Venustiano Carranza no incluía ningún aspecto social, lo que desilusionó a muchos constituyentes y lo cual contradecía a la gran corriente social que surgía de la lucha armada de 1913 a 1916.

La Comisión de Constitución presentó a la consideración del Congreso Constituyente un artículo quinto que era el mismo de la iniciativa de Carranza adicionado con tres ideas de un documento formulado por los Diputados Cándido Aguilar, Jara y Góngora; éstas eran las siguientes: jornada máxima de trabajo de ocho horas, descanso semanal y prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños. La Comisión de Constitución rechazó otros principios contenidos en ese documento, a saber: establecimiento de juntas de conciliación y arbitraje, el principio de "a trabajo igual salario igual", sin hacer diferencia de sexos, derecho de huelga, indemnización por enfermedades profesionales y por accidentes de trabajo. La razón de la comisión para excluir esos puntos fue que ellos, según su parecer, no tenían cabida en la sección de las garantías individuales, pero que se discutieran al examinarse las facultades del Congreso Federal.

El diputado Lizardi atacó ese proyecto de artículo quinto porque afirmó que la frase a la jornada máxima de trabajo le quedaba al artículo como "un par de pistolas a un Santo Cristo": su idea era que la Constitución no podía contener principios reglamentarios.

Jara manifestó que se quería redactar la Constitución "como si fuera un telegrama", como si cada palabra costase muy cara y que él consideraba que era

---

---

más noble sacrificar esa estructura jurídica a sacrificar al individuo. Era necesario establecer en la Constitución los principios que defenderían la vida del trabajador y sus energías.

Victoria expresó su inconformidad tanto con el proyecto de artículo de Carranza como el de la Comisión porque ambos trataban superficialmente el problema laboral ya que era, puntualizó, indispensable establecer constitucionalmente todas las bases sobre las cuales legislarían en materia laboral los congresos de las entidades federativas.

El obrero Von Versen invitó a los diputados a no preocuparse por las expresiones de Lizardi, ya que si para garantizar las libertades del pueblo, "a ese Cristo había que ponerle polainas y un fusil 30-30, ello sería muy bueno".

Al constituyente Manjarrez no le importaba que la constitución no fuera redactada como establecían los juristas, a él lo que le inquietaba era que la constitución contuviera garantías suficientes para los trabajadores; fue el primero en proponer que todos los principios laborales quedaran contenidos en un título especial de la constitución.

Cravioto insistió en trasladar el problema laboral a un artículo especial y pronunció unas palabras proféticas: así como Francia, después de su revolución, había tenido el alto honor de consagrar en su Constitución la primera declaración de los derechos del hombre, así la revolución mexicana tendría el orgullo de

---

incluir en su constitución la primera declaración de los sagrados derechos de los obreros.

Macías expresó que al trabajador había que sacarle de la miseria en que vivía para decirle que, como hombre y ciudadano, merecía ser libre y vivir dignamente.

Se terminó la última sesión de debates sobre el proyecto de artículo quinto. No se había llegado a ninguna conclusión pero existía consenso para que Rouaix y Macías redactaran un artículo o título que contuviera todo el problema laboral; ellos invitaron, fuera de las sesiones del Congreso Constituyente, a los diputados que así quisieran, a reunirse para redactar ese título.

El 13 de enero de 1917 se leyó el proyecto de título con su exposición de motivos. Ese proyecto, sin mayor discusión, se aprobó por unanimidad diez días después como el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917.<sup>12</sup>

Al respecto, dice Néstor de Buen: "Había nacido así el primer precepto que al nivel Constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la Historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución".<sup>13</sup>

---

12 Carpio, Jorge, "Quem es a Comissão Nacional de Direitos Humanos \* CNDH 2a. ed. México, 1991: 5 p p 32, 33 y 34

13 De Buen, Néstor, "Derecho del Trabajo, Ed. Patria, 4a. ed. México, 1991, p. 236

Por su parte, señala el Dr. Jorge Carpizo: "Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para ser hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos".<sup>14</sup>

## B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931

La promulgación de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, significó la consolidación de principios y derechos en favor de los trabajadores.

Los antecedentes inmediatos a la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se remontan a las discusiones del 14 de enero de 1918, por las que éstas produjeron grandes beneficios y reconocimientos de la libertad sindical y del derecho de huelgas y disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo.

El Decreto del presidente Don Venustiano Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas en casos de paros empresariales. En 1919 se reglamentó el descanso semanario. En 1925 se expidió la Ley reglamentaria de la Libertad de Trabajo. En 1926 se publicó el reglamento de Juntas de Conciliación y Arbitraje y en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en establecimientos comerciales.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Carpizo, Jorge. La Constitución de 1917, op. cit., p. 135.

<sup>15</sup> Carrá, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano, op. cit., pp. 30-32.

"El 3 de agosto de 1929, el Lic. Emilio Portes Gil, en su carácter de Presidente provisional de la República, convocó a los diputados miembros del Partido Nacional Revolucionario para que se reunieran en el Palacio Nacional a fin de discutir los aspectos constitucionales de jurisdicción de la Ley Federal del Trabajo. Dos días después, luego de intensos debates, la Cámara de Diputados aprobó las reformas a los artículos 73 y 123 constitucionales, mismas que votó favorablemente el Senado el 6 de agosto de 1929. Con esto se sentaron las bases para que el Congreso de la Unión estuviera facultado para legislar en materia laboral para el país. El 5 de septiembre de 1929 el propio Presidente provisional, Portes Gil, envió a las Cámaras un proyecto inspirado en el antecedente tamaulipeco".<sup>16</sup>

El presidente Ortiz Rubio sometió su Proyecto de Ley al Congreso de la Unión. Entre los temas que se discutieron en las reuniones: la organización y funcionamiento de los sindicatos, el derecho de Huelga, jornada diurna y nocturna; las vacaciones, descansos de parto y puerperio, accidentes de trabajo, indemnizaciones, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, el derecho exclusivo a la celebración del contrato colectivo, a la libertad sindical, el derecho del patrón a despedir al trabajador, la estabilidad del trabajador en el empleo y de que el patrón suspendiera al trabajador.<sup>17</sup>

---

16 Suarez Clara, Enrique. Ley federal del trabajo de 1931. Censos Históricos. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, 3195. Mexico, 1941, p. 33.

17 Ibidem, p.p. 34 y 35.

---

Lo más importante del proyecto de Ley representaba el espíritu del artículo 123 y sí legitimaba las conquistas y los derechos adquiridos por los trabajadores. Así fue entonces que la Ley Federal del Trabajo de 1931, tiene su inmediato antecedente en las reformas que se hicieron en septiembre de 1929, a la fracción X del artículo 73 donde se prevé la necesidad de la creación de una Ley Federal del Trabajo que precisamente sea la que reglamentase al artículo 123 (aunque en la actualidad ya no es la única que reglamenta al citado precepto constitucional).

"La ley Federal del Trabajo de 1931 duró en vigor casi treinta y nueve años, siendo objeto de un sinfín de modificaciones como consecuencia de la evolución y expansión de la nueva disciplina jurídica".<sup>18</sup>

Las reformas de mayor trascendencia hecha a la multicitada Ley Federal del Trabajo de 1931 las expresamos a continuación:

Durante el gobierno del presidente Cárdenas, se suscitaron numerosos conflictos obreros, aunque cabe señalar que muchos de éstos fueron obra principalmente de agitadores y oportunistas políticos de la época, quienes enarbolando la bandera de los trabajadores, realizaban críticas al gobierno o buscaban una plataforma para sus intenciones. Esto obligó a reformar la citada ley, principalmente en lo que se refiere al derecho de huelga, a consecuencia de las

---

<sup>18</sup> Congreso de la Unión Cámara de Diputados Legislación. Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano, T. III, Ed. Manuel Peña, México, 1976, p. 214

reformas realizadas a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, en donde se definiera claramente cuáles eran las huelgas lícitas y las ilícitas.

Durante el periodo del Presidente Avila Camacho, la mencionada Ley Federal Del Trabajo, tuvo unas nuevas reformas, básicamente a consecuencia de la creación del Seguro Social, en 1943, en donde se tuvieron de hacer modificaciones a varios capítulos de la ley, principalmente aquellas que tenían relación con los riesgos de trabajo así como con el pago de indemnizaciones que sufrieran los trabajadores a consecuencia de cualquier riesgo en su jornada de trabajo e inherente a la misma.

En la misma administración del Presidente Adolfo López Mateos se dieron una gran variedad de disposiciones laborales, entre lo que se encuentra la figura de "El Reparto de Utilidades", la creación del apartado B del artículo 123 Constitucional (que posteriormente dicho apartado fue reglamentado mediante la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado), la jornada de 7 horas máximo para el trabajado nocturno, así como las prohibición a las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y menores de dieciséis años; la prohibición del trabajo a los menores de catorce años, la fijación del salario mínimo que deberán disfrutar los trabajadores en aspecto general y profesional; indemnizaciones en caso de despido injustificado, entre otras.

El presidente López Mateos ordenó la integración de una comisión. La formaban juristas de la talla de Don Salomón González Blanco, secretario de Trabajo y Previsión Social, el maestro Mario de la Cueva, el laborista de mayor

---

rango en América Latina; Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para que preparara un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores de la citada comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto de ley del trabajo, pero desagradablemente no fue presentada como tal, aunque sirvió como base a las reformas constitucionales y reglamentarias que en materia laboral caracterizaron a este gobierno.

Todo lo anterior favoreció desde entonces la idea de que resultaba de mayor eficacia una reforma sustancialmente a la Ley del Trabajo, idea que fue recogida por el presidente Díaz Ordaz, en cuya administración se redactó el proyecto de ley, vigente a partir de 1970.<sup>19</sup>

### C. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En 1967 el presidente Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión integrada con las mismas personas mencionadas líneas arriba, incorporando en ésta a Alfonso López Aparicio, y en 1968 el proyecto quedó concluido. El presidente Díaz Ordaz remitió el citado proyecto a los sectores interesados para que éstos expusieran sus puntos de vista. La clase patronal criticó el anteproyecto, considerando que sólo se requerían reformas procesales, en tanto que el sector

---

<sup>19</sup> Barajas, Manuel de Oca, *Variación y Producción del Derecho Mexicano*, T. II, IEL USAM, México (1961), p. p. 159-160.

obrero acató "la orden presidencial": la iniciativa de ley fue enviada al poder legislativo, donde participaron representantes de ambos sectores.

La clase patronal presentó un estudio ante las comisiones de las cámaras, dividido en tres partes:

a) Aspectos no objetables;

b) Aspectos objetables;

1- Conflictos administrativos

2- Conflictos económicos y

c) Aspectos inaceptables;

a) Aspectos no objetables: los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo.

b) Aspectos objetables: el nuevo concepto de intermediario, el derecho de huelga en los problemas del contrato-ley; disposiciones sobre el llamado "desistimiento tácito de la acción"; normas sobre las reglamentaciones especiales, el reconocimiento de la propina como parte del salario, el pago del tiempo que exceda al trabajo extraordinario; la prima por trabajo en domingo; el pago del trabajo en días de descanso con salario doble; dos nuevos días de descanso obligatorio, el 1º. de enero y el 5 de febrero; aumento del periodo de vacaciones;

---

la prima de vacaciones; el aguinaldo; la obligación de otorgar becas y de fomentar el deporte; la indemnización en los casos de reajuste de trabajadores; y la creación de hospitales en empresas.

c) Aspectos inaceptables: la interrupción de la jornada durante media hora; la integración del salario; el escalafón ciego; la prima de antigüedad; el concepto de trabajador de confianza; las normas sobre agentes de comercio y en especial a los agentes de seguros; el trabajo a domicilio; los procedimientos en materia de huelgas; participación en las utilidades; habitaciones de los trabajadores, se pretende introducir en la ley el contrato a prueba y que se restableciera el contrato de aprendizaje. <sup>20</sup>

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones. Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. El proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

La multitudada Ley Federal del Trabajo entro en vigor el 1º. de mayo de 1970.

---

<sup>20</sup> Cueva, Mario de la. op. cit., pp. 54-50

"El proceso de formación de la ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra del gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad. Contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del Derecho del Trabajo, pero unas y otras se confrontaron con las realidades vivas y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y noblemente la erradicación de la miseria. La nueva ley no es, ni quiere, ni puede ser, todo el Derecho del Trabajo; es solamente una fuerza viva, actuante; tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso".<sup>21</sup>

#### **D. LAS REFORMAS PROCESALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980.**

La Ley Federal del Trabajo de 1970, diez años más tarde, tuvo una nueva serie de reformas, principalmente en relación a aspectos procesales.

El 18 de diciembre de 1979, el presidente José López Portillo presentó al Congreso de la Unión el proyecto de reformas procesales a la citada Ley, las cuales fueron promulgadas el 30 de diciembre de 1979, entrando en vigor el 1o de mayo de 1980.

---

<sup>21</sup> Véase p. 51

La Reformas Procesales de 1980, modificaron los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que implican además la reubicación y reforma de los artículos de la Ley que fijaban el procedimiento de huelgas y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

El título catorce en el artículo 685, Contiene una declaración de principios procesales:

1. La publicidad.
2. La gratuidad.
3. La inmediatez.
4. La instancia de parte.
5. La oralidad.
6. La informalidad.
7. La economía procesal.
8. La suplencia de la queja.

En este título se incluyó el procedimiento de la huelga.

En el título quince de los Procedimientos de Ejecución, se introdujeron los procedimientos para-procesales o voluntarios; y en el título dieciséis, de las responsabilidades y sanciones, (artículos 1005 y 1006) destacan estos artículos por la importancia de su contenido.

---

---

"Los aspectos importantes de la reforma procesal de 1980 son: El aviso del despido; la concentración del proceso; la preeminencia de la conciliación en la solución de conflictos; el conocimiento verdadero de todo el desarrollo procesal por parte de las juntas; la cargas de la prueba al patrón; la regulación procesal de la huelga; la cláusula de la llamada huelga de protección; el acreditamiento de la personalidad; y la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador".<sup>22</sup>

Se aumentó el número de artículos en la Ley Federal del Trabajo, a raíz de las reformas procesales; de 891 se incrementó a 1010 artículos.

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

El procedimiento predominante escrito tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que puede propiciar el considerable alargamiento de los juicios. Por esta causa, la iniciativa propicia la economía procesal y la concentración en el menor número de actos de las diligencias que deben practicarse, todo ello sin menoscabo de que se suplan las formalidades esenciales del procedimiento. Se establece que las juntas deberán dictar sus resoluciones en

---

<sup>22</sup> Davila, *En: "Las Reformas al Procedimiento del Trabajo"*, en *Actas del Seminario XLV ANAM*, 1984.

conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la Ley.

El capítulo II se refiere a la capacidad y personalidad. Para efectos del proceso laboral, se determina que son partes, en él, las personas físicas o morales que tengan interés jurídico en el proceso y opongan excepciones. Asimismo, se establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto podrán intervenir en su desarrollo.

En el capítulo III correspondiente a las competencias, se establece que cuando en una demanda de la que deba conocer una junta Local de Conciliación y Arbitraje, se ejerciten también acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, la junta Local, al admitir la demanda, ordenará que se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los cuales remitiera a la Junta Federal para que ésta conozca y resuelva las cuestiones sobre aquellas materias.

El capítulo IV denominado De los impedimentos y Excusas, contiene varias innovaciones. Se suprime la recusación de los representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones.

El capítulo V está integrado por un conjunto de normas que rigen las actuaciones de las Juntas y que propician que se desarrollen de un modo lógico, sencillo, regular y que tengan la firmeza jurídica que debe caracterizarlas.

---

---

En relación con los términos procesales, que constituyen la materia regulada por el Capítulo VI, se conserva, en principio, el sistema actualmente en vigor. Se proponen algunos ajustes y se introducen disposiciones complementarias.

---

El capítulo VII se refiere a las notificaciones, actos procesales de máxima importancia para que el juicio se desarrolle con toda regularidad.

El capítulo VIII contiene las disposiciones relativas a los exhortos y despachos, en términos generales, el sistema que se establece es similar al de otras leyes procedimentales vigentes. El propósito es encomendar las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca el juicio, a otras Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso, o bien a la autoridad más próxima al lugar en que deban llevarse a cabo para que las realicen.

El Capítulo IX de la Iniciativa se refiere a los incidentes que puedan surgir en el transcurso del proceso. Es bien sabido que los incidentes procesales pueden constituir un serio obstáculo para la importancia de la justicia, especialmente si su planteamiento obedece al propósito de entorpecerla.

En el Capítulo X se amplían las reglas sobre la acumulación, para evitar que, a falta de disposiciones expresas, las Juntas se encuentren imposibilitadas para resolver diversas situaciones que pueden presentarse en los juicios.

---

---

El capítulo XI de la iniciativa que se encuentra a la consideración de vuestra Soberanía, norma lo relativo a la continuación del proceso y de la caducidad. El principio según el cual el Impulso procesal corresponde básicamente a las partes, es demasiado rígido y en las legislaciones contemporáneas no rige plenamente.

EL capítulo XII se refiere a las pruebas, a su enumeración y a la forma en que deben ser desahogadas; por razones de método y de correcta presentación de su articulado, se dividió en ocho secciones, lo que contribuye a clasificar y describir claramente los principales medios probatorios que reconocen la ley, sin que ello signifique que son los únicos que pueden admitirse en los juicios laborales.

El Capítulo XII se cierra con la Sección Octava que trata de la prueba instrumental, definiéndola como el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formando con motivo del juicio. Ciertamente en este caso se trata básicamente de la obligación genérica, que tienen todos los tribunales, de valorar las diversas actuaciones que consten en los expedientes, aún cuando las partes no lo hayan promovido.

El Capítulo XIII se refiere a las resoluciones laborales, las que se clasifican en acuerdo, además de precisar la terminología al describir cada unas de estas resoluciones, señala el alcance legal de cada una de ellas y establece términos para que sean dictadas por las juntas.

Nuestro sistema jurídico garantiza, mediante la intervención de los Tribunales Federales, la posibilidad de enmendar, en su caso, cualquier error de procedimiento o de fondo en que hubieren incurrido las Juntas al aplicarse e interpretarse las disposiciones legales correspondientes; es por eso que el capítulo XIV da a las partes el derecho de solicitar la revisión de los actos que realicen los presidentes, actuarios o funcionarios habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, resoluciones que ponen fin a las terciarias y de los dictados en las providencias cautelares.

En el Capítulo XV se regula lo relativo a las providencias cautelares, tales como el arraigo y el secuestro provisional.

Los Capítulos XVI y XVII regulan procedimientos conciliatorios que, aun cuando poseen características distintas entre ellos, tienden al mismo fin : avenir a las partes.

El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica constituyen la materia del capítulo XIX. La complejidad de estos juicios obedece más a las prácticas periciales que deben desarrollarse en ellos, que a sus aspectos legales; por esa razón se conserva y amplía el sistema vigente, que permite analizar claramente las peticiones de las partes y enmarcadas en el panorama económico general.

---

---

El procedimiento que se describe en el Capítulo XX es, en términos generales, la experiencia que ha comprobado que las normas vigentes son las adecuadas para reglamentar los preceptos constitucionales.

En el título Quince de la Ley Federal del Trabajo se encuentran las disposiciones relativas a los procedimientos de ejecución. Su articulado forma parte del Derecho Procesal del Trabajo y regula el ejercicio de la facultad del Estado de hacer cumplir las resoluciones emanadas de los tribunales laborales cuando los obligados por ellas se niegan a cumplirlos espontáneamente.

El Capítulo III del Título Quince constituyen una innovación en nuestro Derecho Procesal del Trabajo; se denomina de los Procedimientos para procesales o Voluntarios y regula el trámite de asuntos en que por mandato de la Ley, por su naturaleza, o a solicitud de parte interesada, se requiera la intervención de la Junta, sin que este promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno.

El artículo 991 de la iniciativa resuelve, conjuntamente con la adición que se propone al artículo 47 de esta ley, un problema que en la práctica se presenta con frecuencia, y que hasta ahora no ha tenido una clara solución: se trata del procedimiento que deberá seguir un patrón al rescindir su relación de trabajo con un trabajador, la adición tiene por objeto implementar el último párrafo del artículo 47 para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso.

La modificación del artículo 47 es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y que dan origen a la celeridad del procedimiento.

Como consecuencia de las reformas y adiciones en materia procesal anteriormente propuesta, se estima necesario también introducir diversas adiciones en el Título Dieciseis de la ley, en el que se establecen las sanciones que pueden aplicarse a quienes dejen de cumplir con las obligaciones que les impone la Ley.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Exposición de motivos de la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo en su Aspecto Procesal, enviada a la Cámara de Diputados por el Presidente de la República en diciembre de 1978 y en vigor el 10 de mayo de 1981.

**CAPÍTULO II****EL PROCESO LABORAL**

En el Estado moderno se pugna por el movimiento de una legalidad, por el cumplimiento de los ordenamientos jurídicos y, para tal efecto, se han creado instituciones u órganos específicos que regulen la actividad normativa entre los particulares o en sus relaciones con el poder público. Aparece entonces un proceso Legal, que se encuentra conformado por una serie de actos jurídicos perfectamente ordenados y vigilados por la propia ley, tendientes a obtener una determinada resolución emanada de un órgano jurisdiccional el cual inicia con la declaración de un derecho ante un juzgador y culminará con la obtención de una resolución que diría las controversias existentes entre las partes.

**A. CONFLICTOS DE TRABAJO.**

Como señalamos anteriormente, el proceso, de cualquier índole inicia a raíz de un conflicto sea entre particulares o en relación con el Estado, pero precisamente: Según el Diccionario de la Real Academia Española se entiende por conflicto un choque, un combate, un litigio. Esto significa una oposición de intereses entre dos o más individuos, con la finalidad de obtener la declaración de un derecho existente para algunos de ellos o para ambas partes, y que se encuentran previstos por la Ley con anterioridad.

Pero entrando en materia y en relación a un concepto sobre conflictos de trabajo, el Maestro Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo <sup>24</sup> lo define de la siguiente forma: "Son las Diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasiones o con motivo de la formación, modificación o incumplimiento de las relaciones individuales o colectivos de trabajo.

Antiguamente no existía una clara distinción entre los conflictos de carácter civil, mercantil. Y las partes, para derimir sus diferencias, concurrían ante los tribunales judiciales del orden común. Por lo tanto, el nacimiento de los conflictos de trabajo se encuentra en la creación de coaliciones de trabajadores y asociaciones profesionales que llegaban a tener consecuencias directas en la economía de los países, lo cual obligó a crear un derecho sustantivo al respecto.

La legislación mexicana contempla la existencia de los conflictos de trabajo en la Ley Federal del Trabajo y precisamente en su artículo 604 que a la letra dice:

"...Corresponde a la junta federal de conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se suscitan entre los trabajadores y patrones, sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas..."

---

<sup>24</sup> Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrua, S de RL de CV, México, 1990 p.512

Existen fundamentalmente dos características que tienen los conflictos laborales o de trabajo según Mario de la Cueva:<sup>23</sup>

Primeramente, una de las personas que intervenga en el conflicto, por lo menos debe ser sujeto de una relación de trabajo... y en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto de estar regido por las normas de derecho del trabajo.

De tal manera que un requisito existencial del conflicto de trabajo es la relación laboral y este debe encontrarse sustentado en las bases del derecho laboral.

La solución a los conflictos de trabajo puede tener dos vías:

La primera es la reunión de las partes en conflicto, sea trabajadores y patrón (es) o solamente trabajadores los cuales en diálogo proponen soluciones concretas a las diferencias, cediendo gradualmente en sus pretensiones, algunas de las partes hasta llegar a poner fin a la controversia.

La segunda, casi siempre surge cuando la primera solución ha fracasado, a agotado todas las posibilidades de un arreglo vía negociación entre las partes y para obtener la declaración de un derecho, opta por acudir ante un órgano jurisdiccional, el cual al serle presentado la controversia sigue un procedimiento

---

<sup>23</sup> Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Patria, México 1979, p.60

establecido por la ley que concluirá con una resolución que dé por finalizado el conflicto.

Un ejemplo muy claro de la solución a un conflicto, solamente entre las partes, es la revisión de un contrato colectivo de trabajo, que en la mayoría de las ocasiones se hace sin recurrir a ningún tribunal.

### 1. Clasificación de los conflictos de trabajo

La clasificación que puede hacerse a los conflictos laborales se basa fundamentalmente a la naturaleza de los sujetos que intervienen en la controversia.

- a. Entre trabajadores y patrones.
- b. Entre trabajadores.
- c. Entre patrones.
- d. Entre los sindicatos.
- e. Entre un sindicato y sus agremiados.
- f. Entre sindicatos y terceras personas.

a. Entre trabajadores y patrones: Estos conflictos como su nombre lo indica se dan entre trabajadores y su patrón, así como entre este último y alguna coalición de trabajadores.

b. Entre trabajadores: Son los que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa en ocasión de los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos.<sup>26</sup>

c. Entre patronos: Estos son relativos, y todos están condicionados a las acciones laborales intentadas por los trabajadores para que lleguen ante los tribunales correspondientes y sean así conflictos de trabajo, ya que cualquier dificultad interpatronal derivada, inclusive, de un fenómeno laboral de sustitución, tendría que ventilarse en los tribunales civiles.<sup>27</sup>

d. Entre sindicatos: Son los que se suscitan entre coaliciones de trabajadores. Principalmente en las controversias por la titularidad de un contrato colectivo, por ejemplo.

e. Entre sindicatos y sus agremiados: Los que se suscitan con motivo de disposiciones de los estatutos de los mismos sindicatos, así como las cláusulas de exclusión contempladas en los Contratos Colectivos de Trabajo.

f. Entre sindicatos y terceras personas: los derivados por ejemplo de la cláusula de ingreso a empresas, de trabajadores independientes, no sindicalizados o pertenecientes a otro sindicato.

---

<sup>26</sup> Cueva, Marco de la. *Idem.* p. 323.

<sup>27</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal de Trabajo*. Ed. Porra. México, 1953. p. 88

Otra clasificación de los conflictos de trabajo se debe fundamentalmente en atención a los intereses en pugna:

a. Conflictos individuales: los que afectan únicamente a los intereses particulares de uno o varios trabajadores.<sup>28</sup>

b. Conflictos colectivos: son los que afectan a la coalición, asociación o sindicato en su interés común.

c. Conflictos jurídicos: son los relativos a la interpretación, aplicación o declaración de un derecho existente contenido básicamente en las leyes laborales así como en los contratos de trabajo, sean colectivos o individuales. Tales situaciones las debe resolver el Estado mediante un órgano jurisdiccional como lo son las juntas.

Los conflictos jurídicos pueden subdividirse atendiendo a los protagonistas:

i) Individuales de carácter jurídico. Son los existentes entre un trabajador y su patrón en base a su relación individual afectando intereses de carácter particular de cada uno de los trabajadores.

ii) Colectivos de carácter jurídico. Presuponen necesariamente una comunidad de trabajadores como titular del derecho; y son los que afectan el

---

<sup>28</sup> Cárdena, María de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. p. 518

interés común de los trabajadores o atentan contra la existencia de los principios establecidos en los Contratos Colectivos o en la propia ley del trabajo.

d. Conflictos de carácter económico. Son los que tienen como fin la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios de los trabajadores y planteado el problema a la autoridad competente.<sup>29</sup>

Aquí también existen una subdivisión atendiendo a los sujetos:

i) Individuales Económicos. Son aquellos que afectan el interés particular y personal del trabajador o trabajadores básicamente en cuanto a las condiciones de trabajo sea en su creación, modificación, suspensión o supresión o suspensión de las mismas.

ii) Colectivos Económicos. Afectan los intereses comunes de un conjunto de trabajadores en cuanto a sus relaciones profesionales o gremiales en la relación a la prestación de servicios y que afectan la economía de la colectividad trabajadora.

---

<sup>29</sup> Gómez, Piedad Elizaveth. "Los conflictos de trabajo" en *Temario de Derecho Privado del Trabajo. Actualizado sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1o. de Mayo de 1980*, Ed. Coordinación Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje, p. 21

## B. LA JURISDICCION.

Antes de entrar completamente al presente tema, es conveniente establecer con claridad el concepto de la jurisdicción de carácter general, para así poder definir lo que es la jurisdicción en materia de trabajo.

### 1. Concepto.

Etimológicamente, la palabra "Jurisdicción" proviene de vocablos latinos jus que significa "derecho" y dicere "decir," por lo que se entiende como "decir el derecho" en términos generales, aunque también podría traducirse esto como el "establecimiento de un derecho".

Es el Estado, como un ente soberano y a través de los órganos creados por éste quien tiene la facultad de decir o establecer un derecho.

Para el jurista Giuseppe Chiovenda, la jurisdicción puede ser definida como " la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la sustitución, por la actividad de los órganos públicos, de la actitud de los particulares o de otros órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva" .<sup>30</sup>

---

30 Chiovenda, Giuseppe citado por Ma. Cristina Salazar de Tenaio, "Jurisdicción y Derecho Práctico del Trabajo", en El Derecho Latinoamericano del trabajo, Tomo II, México, 1974

Hugo Rocco define a la jurisdicción o función jurisdiccional como la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares para la realización de los intereses protegidos por el derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actualización de la norma jurídica que las ampara.<sup>31</sup>

A nuestro criterio la jurisdicción es una atribución y actividad que ejerce el Estado a través de órganos públicos específicos con la finalidad de dirimir controversias sea entre particulares o de éstos con entes públicos mediante procedimientos establecidos por la ley que culminan con la determinación o declaración de un derecho para alguna de las partes contendientes, de manera obligatoria.

De las anteriores definiciones podemos establecer que el Estado soberano crea normas y leyes que van a legitimar su existencia así como los que van a regular su actividad pública en base los entes jurídicamente tutelados.

La jurisdicción constituye una actividad soberana del Estado, debiendo entender por soberana la facultad exclusiva de un pueblo para dictar, aplicar y hacer cumplir las leyes que el mismo ha promulgado a través de órganos representativos. La soberanía se traduce para el Estado en el poder de creación y de imposición del orden jurídico<sup>32</sup>, y el artículo 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que el pueblo ejerce su soberanía por

---

31 Rocco, Hugo. Citado por Eduardo Palazzi, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, p. 442

32 Carpio, Jorge. *Estados Constitucionales*. UNAM, México, 1982, p. 294

medio de los poderes de la Unión en los casos de competencia de éstos y por los Estados, en lo que toca a sus regímenes interiores.

La soberanía debe expresarse o tener sus manifestaciones atendiendo a las actividades que desarrolla el Estado en diversas funciones, de ahí que en nuestra carta magna y precisamente en el artículo 49 se exprese que: "...El supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio en: Legislativo y judicial..." Al respecto, el Dr. Jorge Carpizo manifiesta que no hay división de poderes, sino que existe un solo poder: El poder de la Federación, que se divide para su ejercicio, así lo que está dividido es el ejercicio del poder, y no el poder en sí.<sup>33</sup>

Esta división del Poder Supremo, implica necesariamente tres funciones:

- a) Función Legislativa.
- b) Función Ejecutiva.
- c) Función Jurisdiccional.

a) Función Legislativa. Compete a un órgano del Estado, encargado de expedir ordenamientos jurídicos, traducidos en leyes o normas que van a constituir lo que es el Derecho Positivo. Y en relación con esta función, el Jurista Paolo Biscaretti Di Ruffia señala que con la función constituyente el Estado pone o modifica el propio ordenamiento supremo".<sup>34</sup>

33 Carpizo, Jorge. op. cit. p. 459

34 Biscaretti, Paolo. Cita por Ma. Cristina Salazar de Tamayo op. cit. p. 88

b) **Función Ejecutiva.** Comprende la aplicación, individualización o ejecución de las leyes en los aspectos políticos y administrativos, observando su cumplimiento por los órganos de la administración pública, teniendo su aplicación en las diversas funciones del Estado, política interna o externa hacendaria, seguridad interior, seguridad social, educación, agraria, etcétera.

c) **Función Jurisdiccional.** Actividad del Estado tendiente a hacer cumplir los ordenamientos jurídicos Estatales así como tutelar los derechos de los particulares. Corresponde al poder judicial y actúa mediante la excitación a la justicia promovida por los particulares o los representantes sociales.

La función Jurisdiccional puede ser considerada como un complemento a la actividad del poder legislativo ya que las Leyes o normas se vuelven efectivas al ser cumplidas por ésta. Aunado a esto cabe señalar que el Estado crea órganos de jurisdicción dedicadas a conocer una actividad determinada de ahí que existe una diversidad de tribunales de acuerdo a territorialidad, cuantía, grado (primera y segunda instancia), materia, tribunales Constitucionales etcétera.. Esta situación la crea el Estado con la finalidad de que el ejercicio de la jurisdicción no se detente por una sola persona.

---

---

## 2. JURISDICCION DEL TRABAJO.

### a) Concepto.

La Lic. Ma. Cristina Salmóran de Tamayo <sup>35</sup> expresa que para elaborar un concepto válido de jurisdicción del Trabajo atendiendo a sus particulares características y comprendido dentro de la función jurisdiccional del Estado, es necesario dar una noción de Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo, es la expresión de la voluntad del Estado para regular las relaciones entre capital y trabajo.<sup>36</sup> Nace como un ordenamiento jurídico de una determinada clase social que en el presente caso es la trabajadora u obrera, que va a tutelar los intereses de ésta a través de la función jurisdiccional.

El maestro Mario de la Cueva <sup>37</sup>, expresa: fue el clamor de los trabajadores contra las irregularidades y trabas procesales, la lentitud de la justicia y la predisposición clasista de los jueces del liberalismo, lo que obliga a los gobiernos a considerar la exigencia de organizar una jurisdicción especializada del trabajo.

---

<sup>35</sup> Bissarati, Pablo Ciudad por Ma. Cristina Salmóran de Tamayo op. cit. p.91

<sup>36</sup> Idem. p. 93

<sup>37</sup> Cueva, Mario de la Síntesis de Derecho del Trabajo. UNAM, México 1965, p. 306

## b) Tribunales del Trabajo

En el sistema jurídico mexicano existen órganos jurisdiccionales que conocen de los conflictos del trabajo, a través de tribunales específicos, como son las juntas de conciliación y arbitraje.

Para Mario de la Cueva,<sup>38</sup> las juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales que en su actividad material, ejercen funciones legislativas y judiciales, y que están ligadas al poder ejecutivo por lo que toca a la designación del representante del Estado pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos y normas del proceso judicial.

La naturaleza Constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra consagrada en la fracción XX del artículo 123 de nuestra Carta Magna, creando así la jurisdicción del trabajo. Y precisamente los antecedentes históricos a la creación de los citados tribunales laborales, se encuentran en las legislaciones comunes de los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán ; en los cuales se contempla que los conflictos del trabajo, deberían ser ventilados y solucionados en organismos distintos a los tribunales comunes.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales de derecho, son de equidad, no sólo aplican el derecho sino también lo crean, no forman parte del

---

<sup>38</sup> *Idem* p. 314

poder Judicial, se formaron en oposición a él, como tribunales con plena autonomía.<sup>39</sup>

Durante muchos años se cuestionó la obligatoriedad de someter al arbitraje los conflictos de trabajo y la facultad de las partes a cumplir o no con los laudos pronunciados por las juntas y fue en la Célebre Ejecutoría "La Corona, S. A. " de lo de febrero de 1942, donde se reconoció a las juntas de Conciliación y Arbitraje con el rango de tribunales dotados de imperio para conocer y resolver los conflictos de trabajo, así como para ejecutar sus desiciones.<sup>40</sup>

A consecuencia de lo anterior, las Juntas Federales de Conciliación y las Locales de Conciliación y Arbitraje, mediante decreto del 17 de septiembre de 1927.

En relación a la obligatoriedad de los laudos emitidos por las juntas de conciliación, nos habremos de referir a lo que señala el maestro Fix-Zamudio<sup>41</sup>, "Sus resoluciones son auténticas sentencias en las que acude para la valoración de pruebas, al sistema de la sana crítica.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se denominan así por que la palabra junta significa la presencia de un Cuerpo Colegiado, la conjunción de representantes de las partes en conflicto de los trabajadores, patrones y Gobierno;

39 Ferrá Suck Rangel y Morales, Hugo Julia op.cit. p. 56

40 Cuevas, María de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrua, S. de C. S. de C. México, 1949, p.p. 224-230

41 Fix Zamudio-Héctor, La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, S. T. P. S., México, 1975, p. 29

---

Conciliación, pretende exhortar a las partes para que lleguen a un acuerdo que resuelva el conflicto antes de llegar al juicio, constituyendo esta una obligación según el Derecho Procesal del Trabajo e incluso puede ser nuevamente invocada en cualquier parte del juicio.

El arbitraje aparece cuando ha fracasado la conciliación, comienza lo que supone un juicio, el órgano jurisdiccional conoce y decide el conflicto a través de la resolución denominada laudo que atañe al fondo.

### c). Organización de Tribunales del Trabajo

De conformidad con la legislación vigente los tribunales laborales son:

#### c.1. Juntas Federales de Conciliación

Como su nombre lo indica son aquellas que conoce de asuntos de competencia federal y en su fase de conciliación funcionando en lugares en donde no existe una junta especial de la federal de conciliación.

De conformidad con el artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo, las juntas Federales de Conciliación actuarán de manera permanente de acuerdo a la jurisdicción territorial que le asigne la Secretaría del Trabajo; y en los casos en que lo amerite la presencia de forma permanente actuará una accidental.

---

Estas son integradas por su representante del gobierno (Presidente) nombrado por el Ejecutivo Federal (Secretaría del Trabajo) un representante por los trabajadores y otro por los patrones.

**c.2. Juntas Locales de Conciliación.**

Funcionan en las entidades federativas y serán instaladas en municipios o zonas económicas que determine el Ejecutivo Estatal. No se establecerán en donde exista Junta de Conciliación y Arbitraje. Actuarán como instancia conciliatoria en conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salario.

Se integran por un representante del Gobierno Estatal (Presidente) y con dos representantes, uno por los trabajadores y otro por los patrones.

**c.3. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**

Conoce de conflictos entre trabajadores y patrones, sólo entre estos. Y la competencia que señale la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

Se encuentra integrada con un Presidente nombrado por el Presidente de la República, y existe igual número de representantes de los trabajadores como de los patrones.

La Junta Federal puede funcionar de dos maneras:

i) El pleno, artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra integrado por el Presidente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y patrones siendo 47 por cada representación y para su funcionamiento se requiere la presencia del Presidente de la misma junta y el cincuenta por ciento de los representantes como mínimo.

ii) Juntas Especiales; éstas conocen asuntos relacionados con alguna rama de la industria o asuntos de competencia federal de naturaleza individual.

Existen 52 juntas Especiales que funcionan dentro del país; siendo de la 1 a la 16 y de 46 a 49 y la 50 se radican en el D.F., y la 17 a la 45 y las 51 y 52 se encuentran distribuídas en los Estados de la República.

#### c.4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

Su funcionamiento es normado por las mismas disposiciones que atañen a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a diferencia que las facultades del Presidente de la República y el Secretario del Trabajo se ejercen por gobernadores de estados o jefe del departamento del Distrito Federal, según sea.

## C). LA COMPETENCIA.

### 1. Concepto.

Suele, comunmente, suceder que se equipare el término competencia con el de jurisdicción.

El maestro Cipriano Gómez Lara <sup>42</sup>, define a la competencia en un sentido estricto como: "La medida del poder o facultad otorgada a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto".

Las atribuciones y prerrogativas de un órgano jurisdiccional se encuentran delimitados por la competencia.

La competencia, para el maestro Trueba Urbina, <sup>43</sup> es la atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y por disposición de la Ley.

Competencia es la capacidad de un tribunal o de un juez para conocer de una controversia legal y decidir válidamente sobre el fondo de la misma. <sup>44</sup> La competencia fija los límites dentro de los cuales el órgano jurisdiccional puede ejercer su función de declarar el derecho.

<sup>42</sup> Gómez Lara, Cipriano. *Código por Sección de Bases de Derecho Procesal del Trabajo*. México, 1961. p. 163.

<sup>43</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. México, 1971. p. 473.

<sup>44</sup> Ramírez Rodríguez, Edoardo. *La Jurisdicción y la Competencia*. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. México, 1960. p. 44.

## 2. La Competencia Constitucional

En la fracción XXXI del artículo 123 de nuestra Carta Magna en donde se determina la Competencia Local y la Competencia Federal de las juntas y "la doctrina mexicana del derecho del trabajo considera como competencia constitucional distinguiendola así de la competencia ordinaria".<sup>45</sup>

Se han hecho múltiples intentos a nivel legislativo de "federalizar" la justicia laboral, pero con esto se le mermarían aún más las responsabilidades de los gobiernos estatales, incidiendo desafortunadamente en un centralismo.

La competencia Constitucional también encuentra su fundamento en lo expresado por el artículo 124 de nuestra Ley Suprema.<sup>46</sup>

## 3. La Competencia Ordinaria

Existen diversas normas de competencia en materia laboral y son:

a) Competencia en razón a la materia. Esta se rige en base a lo dispuesto en el apartado "A" fracción XXXI del artículo 123, y el ya citado anteriormente artículo 124 ambos de nuestra carta magna.

---

45 Salazarán de Tamayo, Mx. Crónica, op.cit. p. 96

46 Artículo 124 - "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales se entienden reservadas a los Estados..."

---

Esta competencia determina a qué tribunal corresponde el conflicto que se trata atendiendo la rama a que pertenezca el derecho sustantivo, definiendo así las materias del derecho del trabajo en que cada junta deba intervenir, expresando así el artículo 527 de la ley del trabajo las ramas que conocerá la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedando reservado para las Juntas Locales lo que no se señale en estas disposiciones.

El maestro De Buen.<sup>47</sup>, señala tres tipos de conflictos que pueden suscitarse en relación a la competencia por materia:

I) Cuando el actor invoca la naturaleza laboral de la relación y el demandado la niega, señalando que es de otro tipo, produciéndose un conflicto entre la Junta y otro órgano jurisdiccional.

II) Cuando una parte sostiene que se trata de una relación laboral amparada por el apartado "A" del artículo 123 constitucional y la otra afirma que se trata de una relación regida por el apartado "B" creandose un conflicto entre la Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

III) Cuando por la actividad de la empresa se suscita un conflicto entre dos juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje pertenecientes al mismo tribunal.

---

<sup>47</sup> De Buen, Lorenzo Néstor. *Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa, S.A. ed. México, 1991, p. 188

b) Competencia en razón al territorio. Se rige de acuerdo al artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, reseña en términos generales será competente:

I) Tratándose de Juntas de Conciliación, es la del lugar de la prestación de servicios.

II) Tratándose de Junta de Conciliación y Arbitraje, la de elección del actor:

- La del lugar de prestación de servicios.

- La del lugar de celebración del contrato.

- La del domicilio del demandado.

III) En conflictos colectivos federales, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

IV). En conflictos locales, la del lugar de la Empresa.

V). En cancelación del registro de un sindicato, la del lugar dónde se hizo.

VI). En conflictos entre patrones o trabajadores la del domicilio del demandado.

VII). En casos de que un sindicato sea demandado, la del domicilio del mismo.

c). Competencia en razón a la cuantía. Se determina por el valor del objeto del conflicto; se encuentra determinada por la fracción IV del artículo 600.

d). Competencia en razón del grado. Es la relativa a la jerarquía de tribunales, para confirmar, modificar o resolver las resoluciones de un inferior, no suscitándose esto en materia laboral toda vez que esta es unistancial.

#### 4. Cuestiones de Incompetencia

Son promovibles de dos formas:

a) La declaratoria. Se interpone entre el tribunal a quien se considere incompetente para que deje de intervenir en el conflicto y remita los autos al competente. Corresponde a la parte demandada promover, ya que el actor no puede dejar sin efecto su sometimiento expreso.<sup>43</sup>

b) La inhibitoria. Se promueve ante el tribunal competente a fin de que se dirija al incompetente para que se inhíba de conocer y remita los autos al competente. (Esta no existe en el Derecho Procesal del Trabajo según el artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo).

---

<sup>43</sup> De Buen Lugo, *loc. cit.* p. 214

Ambas cuestiones se ventilan en vía incidental, y el promovente debe de abstenerse de realizar actos de sumisión al incompetente ya que estaría aceptando tal situación en forma tácita.

c) Incompetencia oficiosa. De conformidad con el artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo, la junta podrá declararse incompetente hasta antes de la audiencia de deshalajo de pruebas y existan datos que la justifiquen.

#### D. LA ACCION PROCESAL.

##### 1. Concepto.

En sentido estricto el término acción significa movimiento y en el Derecho Procesal puede significar derecho o demanda.

El jurista Chioyenda <sup>49</sup> define la acción como el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley.

Para Rafael de Pina <sup>50</sup> la acción procesal es el poder o facultad de provocar la actividad de un órgano jurisdiccional y de mantenerla viva, una vez iniciada, hasta alcanzar la meta normal del proceso, que es la abstención de una sentencia definitiva y en su ejecución si es favorable, en caso necesario.

<sup>49</sup> Giuseppe Chioyenda, citación por M. Cruzata Salazar de Gamero, op. cit. p. 106.

<sup>50</sup> De Pina Rafael, Curso de Derecho Procesal de Trabajo, Ed. Siglo Veintiuno, 1952, p. 73.

Asimismo, Néstor De Buen<sup>51</sup> expresa que la acción es el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición.

A nuestro criterio, la acción es una potestad jurídica o prerrogativa expresada por la ley sustantiva, con la finalidad de excitar al órgano jurisdiccional de conocer la pretensión de una prestación debida, que tenga como finalidad la declaración de un derecho.

La acción es un derecho autónomo porque aunque cuando pretende al bien jurídicamente tutelado se mantiene al margen del mismo, ya que una es la norma jurídica que regula la obligación y la otra el procedimiento que origina el ejercicio de la acción.

La acción es confundida muy a menudo con la pretensión, de ahí que haremos una diferenciación:

La acción es concebida como la facultad o el poder de realizar actos procesales y la pretensión es la voluntad de los sujetos demandante y demandado en relación con la decisión que traten de obtener del Órgano Jurisdiccional sobre la cuestión o cuestiones planteadas al mismo.<sup>52</sup>

---

51 De Buen Lazano, Néstor, op. cit., p. 249

52 De Pina Riquel, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, op. cit., p. 77

La forma de ejercitar la acción es mediante una serie de peticiones o prestaciones solicitadas al Organismo Jurisdiccional que es conocida en el lenguaje Jurídico como la demanda, que es un acto procesal, a petición de parte, en forma escrita u oral, previo requisito de la existencia del poder o facultad de la acción.

---

"La demanda es un instrumento mediante el cual la acción se ejerce ...."<sup>53</sup>

## 2. Los elementos de la acción

Son considerados como elementos de la acción:

### 1o. Sujetos: Activo y Pasivo

El primero corresponde al poder de accionar y el segundo frente al cual corresponde el poder de accionar.

### 2o. Causas de acción

Pretensión propia del sujeto activo y que motiva la acción; acto jurídico que origina la acción que se desenvuelve en dos aspectos de hecho y otro de derecho.

### 3o. Objeto de la acción

Efecto o finalidad que se pretende con el accionar; la petición.

---

<sup>53</sup> De Bustos-Lorenzo, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, pp. 24, y 246

### 3. Clasificación de la acción

Esta clasificación es realizada en base a las pretensiones planteadas por el sujeto activo, y que diversos autores como Néstor De Buen<sup>54</sup> y Rafael de Pina<sup>55</sup> coinciden en realizar la clasificación en la siguiente forma y es generalmente aceptada.

- a) Acciones de condena
- b) Acciones declarativas
- c) Acciones constitutivas
- d) Acciones cautelares
- e) Acciones ejecutivas
- a) Acciones de condena

a) Acciones de Condena. Tienen la finalidad de obtener una sentencia judicial o de carácter coactivo para obtener una obligación de hacer, de no hacer, entregar alguna cosa, pagar dinero: Ejemplo, la separación injustificada del trabajo y se da al trabajador la opción de reinstalación o indemnización.

b) Acciones declarativas. Tienen a obtener con la eficacia de una sentencia ejecutoria, la declaración de la existencia de una relación jurídica o un derecho

---

54 Ver en el p.p. 251 y 252.  
55 Ver en el p.p. 81 y 82.

---

nacido de un negocio jurídico o la existencia o inexistencia de un hecho jurídico; Ejemplo la acción de nulidad de un contrato de trabajo.

c) Acciones constitutivas. Son tendencias a modificar un Estado Jurídico existente con anterioridad; la declaración de este tipo de acciones, lleva consigo un cambio Jurídico; ejemplo firma y revisión de un contrato colectivo de trabajo.

d) Acciones cautelares. Tienen la finalidad de obtener una sentencia judicial en forma provisional que sirva para garantizar la efectividad del derecho sustantivo; ejemplo el embargo precautorio.

e) Acciones ejecutivas. Tienden a obtener mediante una forma coactiva lo que es debido o el equivalente en dinero; ejemplo indemnización en caso de despido injustificado.

#### 4. Extinción de la Acción Procesal.

La acción procesal no es indefinida o para siempre, tiene como vimos anteriormente, un comienzo mediante el ejercicio de ésta a través de la demanda, pero también tiene un término para ser ejercitada y la acción procesal puede extinguirse de las siguientes formas:

a) Por prescripción. Significa la pérdida u obtención de derechos subjetivos, mediante el sólo transcurrir del tiempo durante el cual no se realizó ningún acto

---

tendiente a ejercitar la acción correspondiente. Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 516, contiene la regla general de la prescripción: las acciones de trabajo prescriben en un año; y las excepciones a éstas se encuentran expresadas en los artículos 517, 518 y 519 del citado ordenamiento legal.

Artículo 517. Prescribe en un mes.

I. Acciones de los patrones para despedir a sus trabajadores, disciplinar sus faltas o efectuar descuentos a sus salarios.

Las acciones del trabajador para separarse de su trabajo.

Artículo 518. Prescribe en dos meses, las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

Artículo 519. Prescribe en dos años.

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por riesgo de trabajo.

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo.

III. Las acciones para solicitar la ejecución de laudos de las juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados entre ellas.

La prescripción se interrumpe con la sola presentación de la demanda, o la presentación de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje; y si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe.

b) Preclusión. Es una forma de extinción de la acción procesal que significa la pérdida de un derecho por ejercitar la acción oportunamente en el término que señala la ley. En cada uno de los periodos o etapas procesales las partes tienen un término para ejercitar sus derechos y cumplir las cargas procesales, en términos y forma que la ley señale.

c) Caducidad. Es la extinción de la acción por el abandono o falta de interés para continuar el juicio para el desarrollo normal del juicio inactivo es necesaria la promoción del trabajador y si éste no lo hace en tres meses, se impone a los presidentes y auxiliares de las juntas, apercibir al trabajador de que promueva, ya que de no hacerlo opera la caducidad y se archivará el asunto, Artículo 772.

## 5. Excepción y Defensa

### a) Concepto.

Como señala el maestro Néstor De Buen<sup>56</sup> es la oposición a la pretensión.

Es la facultad que tiene el demandado para oponerse a la pretensión contenida en la demanda como un obstáculo de manera provisional o definitiva de contradecir el derecho que el actor invoca o pretende hacer valer y que la sentencia respectiva se absuelva total o parcialmente al demandado, de las pretensiones del actor.

Frecuentemente se confunde la excepción con la defensa, pero la diferencia estriba en que la excepción se dirige a poner un obstáculo a la actividad del órgano Jurisdiccional, en tanto que la defensa es una oposición al reconocimiento del derecho pretendido en la demanda.

### b) Clasificación de la excepciones.

Según Rafael de Pina,<sup>57</sup> las excepciones se clasifican en: perentorias y dilatorias.

---

De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo*, p. 21, p. 261.  
Pina, Rafael. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*, pp. 21, p. 22.

Las Perentorias. Son aquellas que atacan directamente a la acción y producen la ineficacia definitiva de la acción. Ejemplos: la compensación, la prescripción, el cumplimiento de una obligación (pago de salarios, vacaciones etcétera...), la preclusión, la cosa juzgada, la falta de derecho del actor por cumplimiento de la obligación.

Las Dilatorias. Retardan o detienen las acciones de las partes y suspenden temporalmente los efectos del proceso; Por ejemplo: falta de personalidad, incompetencia, obscuridad e imprecisión de la demanda litispendencia.

## E. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

### 1. Concepto.

Los principios del Derecho del Trabajo, en su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar la misma ley positiva.<sup>53</sup>

Los principios generales del derecho para el jurista Américo Pla Rodríguez<sup>53</sup> son " Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y

53 Cf. Tomás Saura Ranzato y Magdalena Morales, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Triluz, México p. 21  
53 Pla Rodríguez, Américo, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Montevideo, Uruguay, 1973, p. 17

encauzar la aprobación de nuevas Normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".

El maestro Humberto Briseño Sierra expresa que "los principios jurídicos son pensamientos directivos que sirven de fundamento a la organización legal de determinado orden positivo; ideas fundamentales e inspiradas de la organización jurídica de una Nación".<sup>61</sup>

Los principios del derecho van unidos a la idea misma de "fuente del derecho". Al respecto el maestro Néstor De Buen expresó "las fuentes del derecho no son otra cosa que las normas mismas y no sus antecedentes".<sup>62</sup>

## 2. Distintos tipos de principios del Derecho Procesal del Trabajo.

El maestro Trueba Urbina<sup>62</sup> los clasifica de la siguiente forma a los principios procesales:

- a) Dispositivo
- b) Informal
- c) Oral
- d) Público
- e) Publicista

61 Briseño Sierra Humberto, "Los Principios del Derecho Procesal", en Revista de la Facultad de Derecho Tomo XXI, Enero-Junio 1971, número 51-52.

62 De Buen Lozano, Néstor, "Los Principios Generales del Trabajo en el Trabajo Procesal", en Boletín Mexicano de Derecho Comparado, No. 38, Mayo-Agosto, 1968 UNAM, p. 344.

63 Trueba Urbina, Alberto, "Nuevos Derechos Procesal del Trabajo", México, 1971, p.p. 336 a 341.

- f) Concentración
- g) Apreciación de las pruebas

La Ley Federal del Trabajo de 1970, hacía la siguiente clasificación:

- a) Principio dispositivo (arts. 726, 727, 753 fr.IV)
- b) Principio formalista ( arts. 751 al 781)
- c) Principio de concentración (arts 722 al 725)
- d) Principio de gravedad (art.19.)
- e) Principio de publicidad (art. 710.)
- f) Principio de libertad de probanza. (art. 776)
- g) De acceso a la instrucción a los juzgadores. (art.765)
- h) De congruencia. (art. 776)

En relación a la reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1980 y precisamente en el título catorce de la citada ley se inicia en el Capítulo I,

---

intitulado " principios procesales" (artículos 685 al 688) que expresan otra clasificación:

**a) Principio Dispositivo**

Las juntas de conciliación y Arbitraje no podrán manifestarse si las partes no actúan, es decir que el órgano jurisdiccional intervendrá; los particulares tendrán que promover a fin de ejercitar sus acciones; " Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte".<sup>63</sup>

Este principio se contraponen al inquisitivo en donde opera la oficiosidad presuponiendo en el proceso un interés público. Este impone a las partes una obligatoriedad de impulsar el proceso iniciado por la demanda y promoviendo en cada etapa del proceso y la actividad jurisdiccional y los alcances de la acción, son regulados por las partes en base a su dinámica procesal.

La Ley Federal del Trabajo lo contiene en su artículo 685: "El proceso del derecho del trabajo... se iniciará a instancia de parte... " y en donde establecerá la acción promovida, pruebas y alegatos correspondientes. En tanto el actor no formule su demanda no existirá el juicio.

---

<sup>63</sup> Cf. Tena Ráez y Hugo Isaac Mora en: *Derecho Procesal del Trabajo*, op. cit. p. 21

## b) Principio de informalidad

Este consiste en que no se requiere formalidad rígida en el proceso con el objetivo de simplificarlo y llegar a una rápida finalización, y sobre todo, a nuestro criterio, este principio existe con la finalidad de proteger al trabajador que se supone actúa en desventaja en contra del patrón y el cual se encuentra fundado legalmente en los artículos 685 y 687 de la Ley del Trabajo.

"...Cuando la demanda del Trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones... la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esto..." "En las comparecencias, escritos, promociones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios..."

Sobre este particular, ahondaremos más adelante en el capítulo IV. de la presente.

Este principio se encuentra limitado por lo expuesto en la fracción IV. del artículo 885 de la citada ley.

"...Al concluir el desahogo de las pruebas... declara cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito... el proyecto en forma de laudo que deberá contener: IV. Las consideraciones que, fundadas y motivadas, se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; se infiere que cuando no estudian las cuestiones debatidas y los argumentos expuestos y analizando todas y cada una

de las pruebas aportadas, falta el principio de congruencia que debe mediar en los laudos y las pretensiones deducidas por las partes en el juicio.<sup>64</sup>

La informalidad se contraponen a la formalidad rígida del derecho Procesal Civil y se refiere a la actividad de las partes ya que durante el proceso, éste debe estar regulado por requisitos y formas esenciales previstas por la ley.

### c) Principios de Publicidad

Las audiencias en materia laboral son publicados por regla general, aunque las juntas de Conciliación y Arbitraje poseen una facultad discrecional para que de oficio a instancia de parte se limite dicha publicidad; el maestro Trueba Urbina<sup>65</sup> considera que la presencia del público en las audiencias es conveniente para la buena marcha de la administración de la justicia laboral.

El artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo expresa que: "...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 a las buenas costumbres..."

Este principio de publicidad, deriva en virtud de que la impartición de justicia es de interés público y por tal circunstancia atañe a la colectividad y de

64 Tena, Rafael y Hugo Ibarra Morales. Derecho Procesal del Trabajo, op. cit., p. 22

65 Trueba Urbina. Alimento citado por Patricia Calceya de Sepúlveda. "Derecho Procesal Social", con especial referencia a la nueva Ley Federal del Trabajo, en Revista de Derecho Procesal Iberoamericana, Año 1971, Num. 4, p. 648

esta forma la ley permite que tanto las partes litigantes y el público en general influyen directa e indirectamente a que las juntas actúen apegadas a derecho con máxima equidad.

Son escasas las ocasiones en que las juntas limitan este principio, a excepción de la audiencia de resolución y se hace con la finalidad de no distanciar a los miembros de ese tribunal.

#### d) Principio de Concentración

Este principio tiene como finalidad que a todo procedimiento de carácter laboral se de la celebridad debida, obligada a resolver juntamente las cuestiones incidentales y las de fondo.<sup>66</sup>

Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de procesos como ocurre en el derecho civil.<sup>67</sup>

Esta situación se encuentra establecida en los artículos 761 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se precisa que "... los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano respectivamente..."

66 De Buen Luazo, Néstor. Los Principios Generales del Derecho del Trabajo en el Ambiente Procesal. México: 1981, p. 336.

67 Cfr. Tena, Saúl Rafael y Morales, Susana Hugo. Libro Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trilce, México p. 22.

### e) Principio de Gratuidad

En México, la impartición de la justicia en todas las materias es gratuita, lo cual se encuentra consagrado en nuestra Carta Magna y precisamente en el artículo 17 que expresa. "...Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fija la ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia las costas judiciales..."

Desgraciadamente existen algunos funcionarios que reciben retribuciones por sus servicios, de tal manera que las costas judiciales siguen existiendo en forma subterránea.<sup>63</sup>

En el aspecto laboral, este principio lo encontramos establecido en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo: "... Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno..." y el artículo 685 de la citada ley. Asimismo para garantizar la gratuidad en el proceso laboral, en México se ha creado la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, con la finalidad de asesorar a los trabajadores en un procedimiento laboral y en forma gratuita.

---

63 F. Zamudio, Hecor "La Administración de Justicia", en Anuario Jurídico No VII, México, p. 78

## f) Principio de Oralidad.

El proceso laboral es eminentemente oral, en virtud de que en la mayoría de las audiencias se exponen las pretensiones y defensas ante el tribunal en forma oral. Este principio viene a substituir a la formalidad procesal.

La oralidad, en el proceso laboral, no excluye radicalmente la escritura <sup>69</sup> ya que precisamente las actuaciones celebradas dentro de las audiencias, realizadas en forma oral, deben quedar orientadas en autos mediante las actas que se levanten. Este principio auxilia a la concentración e inmediatez procesal con la finalidad de darle celeridad al procedimiento.

Cabe señalar que si bien es cierto que en el procedimiento laboral predomina la forma oral sobre lo escrito; también lo es que para iniciar este procedimiento se requiere de una demanda y una contestación, a la misma, por escrito, aunque en audiencias posteriores se tenga que hacer la ratificación de la contestación en forma oral, al igual que los ofrecimientos de pruebas, u objeciones. Este principio alcanza su clímax en los alegatos ya que en éstos se llega a la discusión y al debate.

Lo anterior expresado se encuentra fundado en el artículo 713 de la Ley del Trabajo en donde se exige la presencia física de las partes o representantes a fin de manifestarse oralmente ya que de no hacerlo se perderá el derecho que deban

<sup>69</sup> Cfr. De Fra. Riquelme, Derecho Procesal del Trabajo, op. cit., p. 115

---

ejercer. De tal forma que tanto en el inicio de un proceso laboral así como en su culminación, no se requiere de la oralidad puesto que esta resulta intrascendente, la cual adquiere suma importancia durante la instrucción y los alegatos.

#### g) Principio de Inmediatez

Este principio se encuentra íntimamente ligado con el de oralidad, ya que la inmediatez surge como consecuencia de aquélla.

Impone la obligación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de continuar el desarrollo de los procesos de cerca y en contacto directo con las actuaciones del juicio, con la finalidad de que se forme un criterio exacto sobre lo controvertido y este en condiciones de resolver con base en la realidad. La autoridad debe estar en contacto con las partes y presidir todas las audiencias para compenetrarse con la cuestión objeto del proceso para decretar una sentencia justa y equitativa.

Con este principio se pretende determinar que el secretario sea quien elabore un proyecto de resolución, ya que muy a menudo sucede que el Presidente de la junta tiene su primer contacto con el asunto controvertido cuando se les presenta un proyecto de solución para que lo modifiquen o lo confirmen, sin conocer la realidad de la cuestión.

#### h) Principio de Economía Procesal

La administración de la justicia debe ser expedida e impartida dentro de los plazos y términos que fijen las leyes. Así de esta forma, lo consagra la Constitución Federal.

La Ley Federal del Trabajo obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que regularicen u ordenen la substanciación del procedimiento a fin de lograr una rapidez y sencillez en los juicios.

Primeramente, la existencia de la instancia laborales única, de ahí que se administre la justicia en forma pronta y expedita, de tal manera que no haya lugar a una segunda instancia que, tal y como sucede en otras materias, la substanciación llega a tener una duración de el doble de tiempo empleado para la primera instancia lo cual sería contrario al principio de economía procesal.

#### i) Suplencia de la deficiencia de la demanda

Por lo que respecta a ésta, que también contempla la Ley Federal del Trabajo y que surge a raíz de la reforma procesal de 1980 al artículo 685, nos habremos de referir ampliamente en el Capítulo IV de la presente tesis.

---

## j) Principios Implícitos.

No se expresan nominalmente, y son el producto de una política procesal:

1. Desigualdad procesal
2. Libre facultad del trabajador a elegir juntas (700-II)
3. Preclusión durante el proceso (738)
4. Impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador (Obligación de las juntas 771 y 772)
5. Derecho a que sean admitidos todos los medios de prueba (776)
6. Libertad de interrogatorio por las partes (781)
7. Resolución con base en la verdad y buena fe (art. 841)
8. Facultad probatoria del tribunal (art. 782)
9. Claridad y Congruencia en los Laudos (art. 842)
10. Fijación y condenación en cantidades líquidas (art.843)
11. Irrevocabilidad de las resoluciones en las juntas (art.848)
12. Revisión contra actos de Ejecución (art.849)

## CAPITULO III

## LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL

## A) CONCEPTO.

Es un acto unilateral mediante el cual se provoca la actuación del órgano Jurisdiccional para que conozca de un negocio determinado o de una pretensión exigida. "Es la petición mediante la cual el actor formula sus pretensiones por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que intervenga en el conflicto a fin de impartir justicia".<sup>70</sup>

De conformidad a lo definido por el Diccionario de la Real Academia, se dice que demanda: "...Es la petición que un litigante sustenta en el juicio..."

Para el maestro Trueba Urbina<sup>71</sup>: La demanda en el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones: es el acto con el cual afirmando existe una voluntad concreta de ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca este al órgano del Estado para que actúe tal voluntad.

<sup>70</sup> Manual de Derecho del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, S. de México, 1970, p.114

<sup>71</sup> Cfr. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, 1971, p.444.

La demanda es un acto procesal a instancia de parte "que exige como presupuesto o requisito previo a la existencia del poder o facultad de acción de parte de quien la interponga".<sup>72</sup>

El maestro Néstor de Buen<sup>73</sup> expresa que la demanda es: el punto de partida del proceso o el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la Autoridad Judicial, reclamando su intervención ante un tercero.

El jurista Español Víctor Fairen Guille<sup>74</sup> considera que desde el punto de vista procesal, la palabra demanda tiene tres acepciones:

1a. Como acto de postulación. Acto procesal por medio del que se pretende el otorgamiento de una tutela jurídica a través de una sentencia.

2a. Como objeto sobre el cual versa el proceso, como contenido de la pretensión que el actor hace valer a través de la misma demanda.

3a. Como acto de incoación, acto de iniciación. Por medio de la demanda se ejercita una acción estableciendo cuáles son los puntos controvertidos a fin de que la autoridad conceda la pretensión solicitada.

72 Cfr. De Piza, Rafael, *Código de Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1972, p. 74

73 Cfr. De Buen Loreaga, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1968, p. 212.

74 Fairen Guille, Víctor, *Tratado del Nuevo de Buen*, op.cit., p. 222.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Al tratar de definir o establecer un concepto de lo que es la demanda, necesariamente surgen nuevamente los conceptos de acción y pretensión. La acción es una potestad jurídica que tienen las personas para lograr la intervención de un órgano jurisdiccional para que resuelva sobre un punto controvertido; la pretensión viene a ser la prestación específica reclamada conforme a derecho.

El jurista español Vicente y Caravantes <sup>75</sup> considera a la demanda como "... el ejercicio de la acción. Se llama demanda porque contiene una petición, libelo diminutivo de Libro porque las fórmulas que la expresan en un breve escrito..."

En relación a lo anterior la demanda resulta ser el instrumento del que se vale la acción para expresarse y también es el abrigo de las pretensiones traducido al lenguaje jurídico.

Precisamente la Ley Federal del Trabajo da un doble concepto a la demanda: como escrito inicial y como pretensión, ya que el artículo 872 dice: "...La demanda se formulará por escrito ..."; y "...El actor en su escrito inicial de demanda expresa los hechos en que funde sus peticiones..."

---

<sup>75</sup> Caravantes. *Visión crítica por Prensa Legal, Ananda. Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. José M. de Cárdena, Puebla, México, p.118.

Para el ilustre procesalista Carnelutti <sup>76</sup>. "...La demanda es una carga en la cual debe de haber una pretensión, la que consiste en la subordinación de un interés ajeno a un interés propio..."

La demanda resulta ser un acto con el cual 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, o sea al demandado e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional.<sup>77</sup>

Por lo tanto, existe una forma escrita mediante la cual se inicia el procedimiento y otra en forma oral o verbal cuando ya se ha iniciado el procedimiento, y termina con la fase de conciliación en la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Para el criterio del Licenciado Armando López Porras,<sup>78</sup> la demanda es el acto formal, mediante el cual el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional a fin que la ley proteja el derecho invocado.

---

<sup>76</sup> Carnelutti citado por Porras López, *Armando*, op. cit., p. 219.

<sup>77</sup> Chavarría Guiberry, citado por Armando López Porras, op. cit., p. 219.

<sup>78</sup> Porras López, *Armando*, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. José M. Cajías Jr. Puebla, México, p. 221.

## B) REQUISITOS.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo no se contiene precepto o preceptos específicos sobre los requisitos que debe reunir la demanda.

Conforme existen diversos procedimientos, tales como ordinario, especial y económicos de naturaleza económica y, a consecuencia de esto, existirán lógicamente tipos de demanda, aunque existen ciertos requisitos en común -entre ellos- para la formulación de la demanda.

En los procesos individuales y colectivos de carácter jurídico la demanda deberá requisitar los siguientes aspectos:

Deberá hacerse por escrito acompañando tantas copias como demandas haya, debiendo contener:

1. Nombre de la Autoridad ante la cual se demanda. Cabe señalar que probablemente las partes -de acuerdo a los hechos que consideran base de su acción- presenten su demanda ante tribunal incompetente, en ese caso: "...Las juntas de conciliación; y de Conciliación y Arbitraje podrán actuar oficialmente y se declaran incompetentes en cualquier estado del proceso hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas ..." art. 701 de la Ley Federal del Trabajo; incluso aunque se declare la nulidad de todo lo actuado ante el juez incompetente

subsiste la demanda como acto inicial del procedimiento así como para sus efectos legales.

2. Nombre (s) de la (s) personas que ejercitan la acción y reciben el nombre de "actor", así como el domicilio para oír y recibir notificaciones.

3. Nombre (s) de la (s) personas en contra de quienes se intenta la demanda como sujeto pasivo de la acción y recibe el nombre de "demandado" así como su domicilio. Al respecto de que si el trabajador como parte actora desconociera el nombre del patrón demandado o razón social donde prestó sus servicios, la ley Federal del Trabajo en su artículo 712, lo faculta para que en su demanda exprese por lo menos el domicilio de la empresa, establecimiento u oficina donde laboró.

4. Se debe precisar las prestaciones que reclame el actor: La excepción a lo anterior se encuentra contenida en el párrafo segundo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo ya que cuando el actor sea trabajador y en su demanda no comprenda todas las prestaciones derivadas de la acción intentada, la junta subsanará oficialmente tales deficiencias, pero su narración de derechos debe ser precisa y clara ya que de no ser así, la propia junta lo prevendrá para que subsane tal deficiencia en un término de tres días.

5. Deberá precisar los hechos en que funde su accionar: como se asentó en el punto anterior, es necesario que el actor trabajador haga una narración clara y precisa de los hechos que motiven su proceder ya que en el caso de deficiencia en

la demanda, la junta suplirá en relación a los hechos narrados y así lo contemplan los artículos 685 y 872 de la Ley Federal del Trabajo.

6. Deberá expresar los puntos petitorios en su demanda y los cuales habrá de precisar, ratificando su demanda en la audiencia de esta y excepciones, artículos 878, fr. II de la Ley Federal del Trabajo.

7. Adjunto a la demanda el actor deberá acompañar a la misma: Documento que acreditan la personalidad por el actor , y en caso de apoderado se acreditará con poder notarial o carta poder firmada por el otorgante; testimonio notarial. Para el caso de los representantes de Sindicatos, mediante la Certificación que haga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la junta de Conciliación y Arbitraje de haber registrado la directiva del sindicato copias simples de traslado para emplazamiento.

En los casos de conflictos de naturaleza económica se dispone los siguientes requisitos:

1. Nombre de la Autoridad ante quien se promueva.

2. Nombre y domicilio del actor: anexando al escrito inicial, los documentos que acrediten la personalidad que ostente como sujeto que tiene interés jurídico en el negocio.

---

3. Narración de hechos o antecedentes de cómo se originó el conflicto y sus consecuencias.

4. Expresión clara y precisa de las pretensiones del actor.

En el presente caso además de la demanda se requiere que el actor la haga acompañar con los siguientes documentos: (art. 904 de la Ley Federal del Trabajo).

I. Documentos públicos o privados que sirvan para comprobar la situación económica de la empresa y la necesidad acerca de las medidas solicitadas.

II. Relación de trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

III. Dictamen pericial sobre la situación económica de la empresa.

IV. Pruebas pertinentes que justifiquen sus prestaciones o pretensiones.

V. Copias simples de traslado y anexos por emplazamiento.

Dentro del procedimiento de huelga, éste también se inicia mediante la presentación de un escrito inicial que se denomina pliego de peticiones que reunirá los siguientes requisitos:

1. La petición o pliego deben ser presentados por escrito.
2. Dirigido al patrón por conducto de la autoridad.
3. Dentro de éste deben precisarse las pretensiones, anunciando el propósito de ir a la huelga sino son satisfechas sus peticiones (objeto de la huelga).
4. Se deberá expresar la fecha y hora en que se suspenderán labores en caso de llegar a la huelga.
5. Se presentará por duplicado ante la junta.
6. Contendrá el aviso de suspensión de labores con seis días de anticipación.
7. Deberá ser presentado por sindicato titular del Contrato Colectivo o administrador del Contrato Ley.

### C) FIRMA DE LA DEMANDA.

La firma es una manifestación de la exteriorización de la voluntad de una persona dentro de un negocio determinado; "...Es un requisito indispensable para que una promoción tenga validez..."<sup>73</sup>

<sup>73</sup> Véase la Rna. Miguel A. "Promociones y Resoluciones", en Tratado del Derecho Procesal, México, 1961, p. 62

Nos señala el maestro Néstor De Buen <sup>80</sup> que no existe disposición expresa en la Ley Federal del Trabajo que indique que las demandas deberán ser firmadas. Tampoco en la ley de 1931 ni en la ley de 1970 antes de la reforma de 1980.

Pudiéramos señalar que la carencia de exigibilidad de la firma de la demanda, dentro de la Ley Federal del Trabajo, se realiza con la finalidad de hacer sencillo el acceso de un trabajador a la justicia laboral ya que pudiese suceder que el obrero o trabajador fuese una persona que no sepa leer y escribir tal y como sucede en gran número en nuestro país y que representaría, en caso de ser un requisito "Sine qua non" de las demandas, una barrera improbable de ser superada.

En materia laboral, esta situación se contrapone a lo que establece el Derecho Civil, en donde se exige requisito de probabilidad y validez en todos los actos jurídicos la firma del interesado.

En materia de amparo, la ley faculta al quejoso en un primer acto para que pueda presentar su demanda por telégrafo lo que implica que no se encuentra firmada, pero en el artículo 118 de la ley de la materia obliga a que la actora ratifique (firme) su demanda dentro de tres días siguientes a la petición primera.

---

<sup>80</sup> Cfr. De Buen Luciano, *Nótese, Derecho Procesal del Trabajo*, op. cit., p. 323

Diversas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia han concluido que la firma expresa la voluntad o la instancia de parte ya que debe quedar como constancia del promovente.

El maestro Mario de la Cueva<sup>22</sup> expresa que la firma es el medio adecuado para impartir a una persona física determinada, en acto de voluntad que se contiene en el respectivo documento. El documento sin firma es un documento abstracto, desprendido de toda vinculación a un sujeto específico.

Existen además, los supuestos, entre los cuales puede presentarse que el promovente no sepa leer y escribir, existe entonces la firma "a ruego" o la huella digital, la cual debe ser ratificada compareciendo ante la junta respectiva.

#### D) EFECTOS DE LA PRESENTACION DE LA DEMANDA

Pudiésemos afirmar que con la simple presentación de la demanda, provoca la excitación a la justicia, inicia el movimiento de la maquinaria del órgano jurisdiccional.

A mi criterio podríamos manifestar que existen diversos efectos producidos por la presentación de la demanda ante la junta correspondiente y dentro de los cuales tenemos:

---

<sup>22</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrua, México, 1965, p. 129

### 1. Interrupción de la prescripción

La fracción I del artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "... La prescripción se interrumpe..." I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Asimismo, en el artículo 712, de la citada ley, se establece que aunque el trabajador ignore el nombre del patrón o denominación o razón social, la simple presentación de la demanda por el trabajador interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

### 2. Prioridad de la demanda más antigua

El artículo 769 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo establece una prioridad en tiempo en favor de la demanda más antigua, tratándose de problemas o conflictos de acumulación.

### 3. Emplazamiento

Presentada la demanda ante la junta correspondiente y admitida por ésta, se emplazará a la parte demandada, notificándole de la existencia de una demanda en su contra.

#### 4. Providencias cautelares

Según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 858, si estas medidas son presentadas en la demanda, se tramitarán previamente al emplazamiento y pueden ser:

a) Arraigo

b) Secuestro provisional

Estas surgen o aparecen a raíz de la presentación de la demanda.

#### 5. Intervenciones de las Juntas

Lógicamente, al presentar la demanda se hará precisamente ante la junta competente o incompetente como vimos con anterioridad ya que el órgano jurisdiccional al presentar la demanda, éste la admite tratándose de competente o la remite a la junta correspondiente, (aunque esto no siempre es así), de esta manera se provoca la relación jurídica entre las partes en el proceso laboral, teniendo intervención, así, las juntas correspondientes.

La junta intervendrá además, en el caso de que la demanda misma posea deficiencias, principalmente cuando sea incompleta ya que no comprende todas las

prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente, de tal forma que al admitirla la junta la subsanará o complementará.

Para el jurista Eusebio Ramos <sup>82</sup> "en ningún caso la junta debe suplir la acción del trabajador, no debemos confundir la suplencia de la queja con la suplencia de la demanda deficitaria".

Al respecto el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en el último párrafo hace referencia, que (si el actor siendo trabajador), la junta en el caso de que notare alguna irregularidad en su demanda, al admitirla, señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término no mayor a tres días.

## E. RATIFICACION Y MODIFICACION DE LA DEMANDA.

Cuando, en el proceso laboral, las partes no han llegado a un acuerdo o arreglo conciliatorio del conflicto presentado a la junta (de conformidad con la fracción V del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo), se pasará a la etapa de demanda y excepciones en donde el actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En lo anterior tenemos basado lo que se conoce como ratificación o modificación de la demanda.

---

<sup>82</sup> Ramos, Eusebio. *Presupuestos procesales en el Derecho del Trabajo*, México, 1982, C. E. y D., p. 38.

El concepto de ratificación pudiésemos considerarlo como sinónimo de reafirmación, ya que es precisamente en la etapa de demanda y excepciones (contemplada por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo y especialmente es su fracción II), en donde la Ley faculta al actor la posibilidad de que ratifique o reafirme su demanda o, como veremos más adelante, la pueda modificar.

Por lo que respecta a la ratificación de la demanda existe la posibilidad de que, por efecto de la ley y de conformidad con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, se tenga "por ratificada" la demanda, en el caso de que el actor no concurra, al referido periodo de demanda y excepciones. Pero de lo anterior puede surgir un problema, tal y como señala el maestro Néstor De Buen <sup>83</sup> "Si estando presente el actor o su representante, advierten que la junta hizo una complicación, en los términos del artículo 685. Si el actor está de acuerdo, su ratificación no será de acto propio sino ajeno". Aunque posteriormente afirma el mismo autor que esta situación no es frecuente, aunque en tal caso el actor deberá hacer la manifestación que corresponde y, en lugar de ratificar la parte incorporada por la junta, dejarla sin efecto.

En lo referente a la modificación, este concepto nos hace pensar en una nueva formación o estructura de la demanda inicial, en donde se podrían incorporar nuevas prestaciones, ampliar las ya solicitadas o, finalmente, no habiendo otra alternativa, desaparecer alguna o algunas de plano.

---

<sup>83</sup> Cf. De Buen Lefebvre, Néstor, *Demanda Procesal del Trabajo*, op. cit., p. 333.

Al cuestionarse sobre ¿cuál puede ser el objeto de permitir al trabajador actor modificar su demanda?; el maestro Néstor De Buen <sup>84</sup> se responde, se trata en alguna medida de una especie de ámbito, de libertad que hace juego con la exigencia de que las juntas resuelvan en conciencia, sin sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas. Para el citado autor la modificación de la demanda implicaría, "... una especie de nulidad de todo lo actuado a partir de la primera...", o equivaldría a "... un desistimiento y a un demandador nuevo..."<sup>85</sup> aunque cabe señalar que tal circunstancia expresada se suscitara en el supuesto caso de que tal modificación fuese llevada a su totalidad o a extremos casi totales.

Ahondando el criterio de el maestro De Buen, la modificación haría factible la prescripción de nuevas pretensiones, sino la desaparición de nuevas pretensiones, si no la desaparición de cualquier medida cautelar solicitada en la demanda inicial o las contradicciones del trabajador entre sus pretensiones no pudiendo obtener un fin deseado.

A nuestro criterio, consideramos, pertinente la posibilidad de que el actor trabajador pudiese modificar su demanda, única y exclusivamente para ampliar sus pretensiones, ya que los demás casos precisados debería operar la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador como veremos más adelante.

---

<sup>84</sup> Cfr. *Ibid.*, p. 334

<sup>85</sup> Cfr. *Ibid.*, p. 334

## CAPITULO IV

EL PRINCIPIO DE LA SUPLENCIA DE LA  
DEFICIENCIA DE LA DEMANDA

## A. CONCEPTUALIZACION

Dentro de las reformas procesales realizadas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, sin duda alguna, el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, es el de mayor trascendencia y el que ha tenido mayor repercusión sobre la transformación del Derecho Procesal del Trabajo.

Con la creación e incorporación de este principio a la legislación laboral viene a reafirmarse lo que se ha mencionado en capítulos anteriores: que el Derecho Procesal del Trabajo es un Derecho Social de Clase.

Cabe señalar que este principio, con anterioridad a las reformas procesales de 1980, ya existía dentro del sistema jurídico mexicano puesto que la suplencia de la queja ya se encontraba contemplada al juicio de garantías en materia laboral en los casos de que el quejoso fuese el trabajador.

El principio de Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador se encuentra previsto en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. A la sazón dicho párrafo reza 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 precedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de la ley".<sup>85</sup>

Este principio de suplencia implica la posibilidad de que la junta o tribunal puede traer al juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidas por la parte débil.

Desde el año de 1951, a raíz de las reformas realizadas a la Constitución Federal en su artículo 107 fracción II, se abrió la posibilidad de suplir la deficiencia de la queja en materia laboral dentro del mismo supuesto que sólo se admitía en materia penal.

La tendencia de la reforma, hoy plenamente en vigor, es muy loable para tutelar mejor los derechos sociales del trabajador, para que los obreros no resulten víctimas de los tecnicismos legales o del arte jurídico que juega mucho en el juicio de Amparo. Así como el obrero es la parte débil en la relación del trabajo, también en el juicio de garantía sigue siendo parte débil frente al empresario y frente a la autoridad responsable.<sup>87</sup>

<sup>85</sup> *Boletín del Castillo. Empleo. Reportes a la Ley Federal del Trabajo*, en 1979, UNAM, México, 1980 p. 48.  
<sup>87</sup> *Trabajo Barrera, Jorge. El Juicio de Amparo en Materia del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1963 p. 273.*

El principio de la Suplecencia de la deficiencia de la demanda surge como una aplicación del Derecho Social sobre el Derecho Procesal ya que, el trabajador como parte de una clase social débil no se vea agraviado en sus derechos por el hecho de haber interpuesto una demanda plagada de deficiencias u omisiones y que no le fueron señaladas oportunamente por la junta correspondiente y quien tendrá necesariamente que influir en que se le dicte al trabajador un laudo desfavorable.

Los juristas Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.<sup>83</sup>, al analizar los principios procesales del artículo 685 de la Ley, señalan como uno de ellos, el "principio protector del trabajador o supleencia de la defensa deficiente", resaltando la importancia social del precepto, al cual dicen, rompe con el principio de paridad procesal para que los obreros gocen de la tutela sustancial y procesal de la Ley, a través de una supleencia que realiza la junta.

La reforma procesal que ha establecido el principio de la Supleencia de la deficiencia de la demanda en materia de derecho del trabajo ha provocado un sinnúmero de opiniones en pro y otras en contra de la misma. Los abogados patronales la critican por constituir a criterio de ellos, un rasgo de notable desigualdad en el proceso laboral, para algunos otros abogados, es una aberración el conceder al propio juzgador, a quien corresponde resolver sobre la procedencia o improcedencia de las acciones intentadas la facultad de mejorarlas, al grado de que se convierte al juez en parte.<sup>84</sup>

83 Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. "Casi un siglo con Manuel Cárdenas y Luján. La reforma del Derecho Procesal del Trabajo", en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo XLII, Mayo-Agosto 1991, No. 112, pp. 127 y 131.

84 De Buen Lozano, Néstor. *La Reforma del Proceso Laboral*. Ed. Finca, México, 1983, pp. 27 y 28.

Es importante también hacer mención de la postura sostenida por el maestro Euquerio Guerrero<sup>90</sup>, quien considerará que este principio establece un proteccionismo exagerado para el trabajador, además de que dicha disposición sólo se habría justificado en 1931 con la aparición de la primera Ley del Trabajo, pero actualmente al existir, sindicatos, abogados, asesores de los trabajadores y la misma Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se deja sin efecto el principio procesal de la igualdad de las partes en el juicio.

También el Lic. Baltazar Cavazos Flores<sup>91</sup> opina en contra del principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda, al considerar que las juntas no deben de incurrir en apresuramientos innecesarios y para no convertirse en juez y parte deben prevenir al propio trabajador para que él mismo subsane su demanda, con el problema de que si no lo hace, en los términos del artículo 879, la junta deberá tener por reproducido su escrito inicial, sin subsanaciones de ninguna clase.

El suscrito no comparte esta última opinión toda vez que, independientemente a lo establecido por el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajador que establece el principio de la suplencia de la demanda, existe además el artículo 873 en donde si la junta encontrase 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 los subsane dentro de un término de tres

90 Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1980 p. 449

91 Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo. Terminada.

días, ya que la demanda aún siendo clara (art. 873), puede que no contenga todas las prestaciones correspondientes; por lo tanto la Junta sí debe oficialmente suplir las omisiones respectivas (art.685 2o párrafo).

Es importante destacar que la Junta debe realizar la Suplencia, en su caso, antes de notificar al patrón, a fin de que este último, no quede en estado de indefensión y pueda dar contestación a la demanda en su totalidad, incluyendo aquellos aspectos aportados por la propia junta.<sup>92</sup>

La validez de este principio de la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda se debe a que atiende la realidad, toda vez que las estadísticas demostraron que existía un número elevado mayoritario de demandas que no satisfacían los requisitos mínimos para tener posibilidad de éxito. Los autores de la reforma deben haber desenmascarado, develado y comprendido la tragedia que ocultaban los números y decidieron -en aplicación de la tesis que el Derecho del Trabajo debe ser un obstáculo para la protección eficaz de los trabajadores- crear una asesoría inicial, a la que ha llamado suplencia de la demanda del trabajador.<sup>93</sup>

En relación con las exposiciones anteriores, es interesante establecer que existan opiniones tendientes a hacer una delimitación entre la Suplencia de la Demanda y la Suplencia de la Queja, al respecto el Lic. Eusebio Ramos.<sup>94</sup>, menciona que "En ningún caso la Junta debe suplir la acción del Trabajador, no

92 Carrillo y Luna, Víctor M. "La Reforma al Derecho Procesal del Trabajo", en Revista de la Facultad de Derecho, Tomo XXV, Núm. 119, México, marzo-abril de 1981, p. 436

93 Cárdena, Mario de la. Derecho Procesal y Justicia Social. La Ley y el Laboral. V. Perfiles Uno Mas Uno. Marzo 15 de mayo 1981, p. 5

94 Ramos, Eusebio. Presumptiva Práctica en el Derecho del Trabajo. México: C.E. y D. 1982, p. 38

debemos confundir la suplencia de la queja con la Suplencia de la demanda deficitaria; aquella que es deficiente por que al formularse no incluyeron todas las prestaciones que conforme a los hechos expuestos por el trabajador no fueron pedidos". Por su parte Tena Suck e Italo Morales <sup>95</sup> consideran que suplir la deficiencia de la queja es suplir la demanda...las juntas pueden subsanar la demanda por incompleta, o prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funde la acción ejercitada.

Es importante establecer ciertas definiciones; Suplencia es la acción y efecto de suplir a una persona o a otra, durante el tiempo que dura esta acción.

Deficiente: Figura Jurídica consistente en la facultad de la autoridad para sustituirse al amparista en la expresión de los conceptos de nulación.

Deficiencia de la queja: Es el derecho que tienen las partes de que le sean subsanadas las omisiones o los errores en que hayan incurrido y serán las autoridades, el juez, quienes tienen esta potestad y esta obligación.

Sobre lo que es la Suplencia de la Queja o la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda. Para Rafael de Pina <sup>96</sup> la Suplencia de la queja es una potestad conferida al juez para que en los lazos señalados por el legislador, supla en la sentencia el error o la insuficiencia en que incurrió el quejoso al formular su

---

<sup>95</sup> Tena Suck, Rafael, Morales Saldaña, Hugo Luis, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trilink, México, p. 29  
<sup>96</sup> Pina Rafael de Diccionario de Derecho, ed. Porrúa, México, 1961, p. 444

queja. El ejercicio de esta potestad no deja al legislador, al arbitrio del juez sino que lo impone como una verdadera obligación de este.

La suplencia de la queja opera de manera especial en el Juicio de Amparo, en materia penal, agraria y del trabajo.

El principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda significa la obligación de la Junta de atender al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones; siempre con base en los hechos planteados por el trabajador en la litis.<sup>97</sup>

La suplencia de la queja, es una facultad que tiene el juzgador para corregir una falla o error en que incurra la persona que interpone una demanda la cual textualmente contiene alguna deficiencia de carácter de fondo como consecuencia de una falta de asesoramiento, debido a una deficiencia económica que no permite contratar un abogado o debido a su estado sociocultural no puede elevar su pretensión conforme a la legislación vigente.

Para el maestro Néstor De Buen<sup>98</sup> la nueva disposición laboral, es una "hermosa barbaridad formal" ya que se puede ayudar a los trabajadores precariamente defendidos sin comprender la función de quienes sólo deben juzgar; y continúa manifestando que, no cabría nada que objetar, si se estableciera una especie de ministerio público que ejerza en materia civil.

<sup>97</sup> De Buen, José "Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador", *Revista Procesal: Estudios en Memoria de Ignacio Alcalá Zamora y Castillo*, UNAM, 1967, p. 111

<sup>98</sup> De Buen Lozano, Néstor, *La Reforma de Proceso Laboral*, op. cit., p. 29

Podría desempeñar esta función la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

A nuestro criterio, efectivamente, ya existe un órgano protector de los derechos del trabajador una especie de OMBUDSMAN ESPECIAL para cuestiones de carácter laboral que procura que sean debidamente representados los derechos de los trabajadores: la citada Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

El maestro José Dávalos <sup>93</sup> define a la Suplecencia de la Deficiencia de la Demanda como: la obligación de la junta de atender al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones, siempre con base en los hechos planteados por el trabajador en la litis y es un error entender que la supleencia implica llevar la defensa del trabajador ante los tribunales o ejercitar sus acciones en juicio, y más error es pensar que la supleencia consiste en defender al trabajador aún en contra de su voluntad.

La supleencia de la deficiencia de la demanda del trabajador es contemplada desde hace mucho tiempo en diversas materias, como la Agraria, Amparo en materia penal y laboral, y a partir de 1980 en la Ley Federal del Trabajo como una institución jurídica de Derecho Social netamente proteccionista de los derechos del trabajador, a fin de que -en forma sencilla y accesible, a su nivel cultural- pueda elevar ante los órganos públicos respectivos la instancia que reclame el cumplimiento de sus derechos laborales.

---

<sup>93</sup> Dávalos José, Supleencia de la Deficiencia de la demanda del trabajador, op. cit. p. 111

Encontrándose dentro del ámbito de Derecho Social las garantías susceptibles de ser protegidas y tuteladas, gozan del beneficio de la Suplencia de la queja, y cabe señalar que no se protege al individuo en sí sino a la garantía y prerrogativas de que es titular; toda vez que, por ejemplo, un obrero trabajador promueva una instancia en materia civil, no operará en su favor la suplencia de la queja.

La suplencia de la queja, en materia obrera, carece de amplitud en el juicio de Amparo, en la defensa de los intereses de la clase laboral, porque es facultad discrecional del juzgador el estudiar la deficiencia (conforme es facultad discrecional del juzgador el estudiar la deficiencia pues conforme al numeral 76 de la invocada ley), los tribunales podrán hacerlo, pero no se configura una obligación.<sup>120</sup>

En relación a lo anterior la facultad discrecional citada, se convierte en una obligación del juzgador mediante la jurisprudencia que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación : Suplencia de la Queja : debe llevarse a efecto inclusive en lo relacionado a precisar a todas las autoridades responsables siempre y cuando la demanda de amparo haya sido interpuesta por la parte obrera. (informe 1971. Sala Auxiliar p. 104).

120 Bruna Gomez Salazar, "La Suplencia de la Queja por Deficiencia de Derecho Agrario y Laborales", en Revista de la Facultad de Derecho, UNAM, año III, marzo-abril 1962, Toluca-Nuevo, p. 31.

Con la Suplecencia de la demanda, el Estado asume la responsabilidad mediante las juntas de Conciliación y Arbitraje de equilibrar o compensar ese desconocimiento e incapacidad, rompiendo con el principio de paridad procesal formal.<sup>101</sup>

## B. CASOS DE SUPLENCIA DE LA DEMANDA

### 1. Prestaciones o acciones incompletas

Cuando a la junta corresponde el momento de admitir la demanda del trabajador se perca de que la misma no comprende todas las prestaciones que (conforme a la Ley Federal del trabajo) tiene derecho y que derivan de la acción intentada conforme a los hechos planteados. Art. 685 segundo párrafo, la junta subsanará las omisiones, delimitando y señalando cuáles son las prestaciones que le corresponden al trabajador y que olvidó u omitió demandar. El precepto legal antes señalado se encuentra vinculado al artículo 873 del citado ordenamiento legal, ya que de conformidad a éste, las prestaciones que no incluyó el trabajador en su demanda, a las cuales tiene derecho, de acuerdo a los hechos y acciones pretendidas, serán complementadas en el mismo acuerdo en el que se señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

<sup>101</sup> Obisio, José, Servicio Social de la Reforma de 1930 Memoria del X Congreso Mundial de Obreros de Fomento del Derecho y Fomento Social, UNAM, 1961, Vol. IV, p. 217 y 234.

Esta manifestación de suplencia presenta un problema, si la junta no suple la deficiencia de la demanda del trabajador y se llega al laudo que puede serle contrario al trabajador, al promover amparo directo no se obtendrá la protección y Amparo Federales ya que no se encontrará dentro de los supuestos del artículo 159 de la ley de amparo, ya que se resolverá el juicio de garantías estimando exclusivamente las violaciones contenidas en el laudo. Es decir la violación procesal desestimada queda irremediablemente consumada.<sup>102</sup>

Hay que tener en cuenta que la demanda contiene básicamente tres partes: En la primera parte se expresa la acción que se intenta y las prestaciones que se van a solicitar o requerir del demandado; en la segunda parte se establece una narración de hechos que motivan el accionar del demandante y, en la tercera, se deben enumerar los preceptos legales en los cuales funda su proceder y exigencia a una prestación determinada.

Los aspectos que van a ser materia de la suplencia de la demanda son los relativos a la acción o acciones intentadas y las prestaciones que se solicitan; la Junta, al admitir la demanda, hará un concienzudo análisis lógico-jurídico, de los hechos y las acciones y prestaciones que se intentan y reclaman respectivamente para ver si estas últimas, corresponden a lo que se ha narrado, que corresponde a la realidad, y si la acción es la correcta ya que de no serlo la junta deberá suplir la deficiencia al expresar que admite la demanda y debe tenerse por intentada la

---

102 Dirección General de Conciliación y Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porra, 1993, México p. 101

acción, que corresponde a los hechos expresados por el trabajador; así mismo relacionando las acciones y los hechos, resultará si el actor ha señalado todas las prestaciones a las que tiene derecho o si son las correctas ya que de no serlo, la junta deberá tener por reclamadas las que estén acordes a la ley y la demanda.

En relación a lo anterior, el maestro José Dávalos expresa que, dentro del sentido protector de la legislación del trabajo, es conveniente que la ley disponga explícitamente, que cuando el trabajador actúe por su propio derecho, de inmediato se dé vista a la Procuraduría de la Defensa del trabajo; por lo tanto la Procuraduría deberá comparecer a la primera audiencia a manifestar si correrá a su cargo la asesoría del trabajador en el juicio <sup>103</sup>

La junta nunca va a promover o crear acciones, sólo se dedicará a ejercitar las que exclusivamente deriven de los hechos expuestos en la demanda por el trabajador o las existentes guiadas de manera adecuada.

## 2. Demanda Vaga u Obscura

Esta segunda manifestación de suplencia, se encuentra contenida en el artículo 873 relacionado con el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, y se presenta cuando al admitir la demanda la junta observa irregularidades en la misma, por ser esta obscura o vaga o bien se encuentren ejercitando acciones contradictorias. Al

---

<sup>103</sup> Dávalos, José. *Reforma Procesal*, op. cit. p. 113

admitir la demanda, la junta, en el mismo acuerdo, deberá señalar al trabajador los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo previene para que los subsane dentro de un plazo no mayor a tres días, ya que de no hacerlo en ese término se correrá traslado al demandado con las copias simples con el mismo texto que presentó el trabajador y ya posteriormente podrá hacer la corrección pertinente en la etapa de demanda y excepciones, de conformidad a lo establecido por el artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Creemos que el término de tres días al que nos referimos en renglones anteriores es irrelevante ya que carece de toda consecuencia jurídica, la prevención (apercebimiento como señalan algunos autores) toda vez que el trabajador pueda hacer caso omiso de dicho plazo ya que la propia Ley Federal del Trabajo le faculta para qué en la etapa de demanda y excepciones (art. 878 fracción II).

La Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador que hace la junta, es señalar al autor los errores contenidos en su escrito inicial; "no es suficiente decirle que existen errores, la junta debe señalarle en qué consisten esos errores; y cuándo ejercita acciones contradictorias; también se le indicará cuál es el error en el ejercicio de esas acciones".<sup>224</sup> Ese es el límite a la Suplencia de a Deficiencia de la Demanda del Trabajador, ya que la junta no puede llevar la protección al trabajador, al grado de suplir la voluntad de éste y decidir por alguna de las acciones intentadas ya que el propio trabajador es el que debe elegir y atenerse a su realidad manifestada en su narración de hechos, asimismo es

104 Davidson. *Linea Suplencia de a Deficiencia de a Demanda del Trabajador*, op. cit. p. 113

importante señalar que la junta no puede obligar al trabajador ya que es coartaría la libertad de ejercitar sus acciones.

En el supuesto caso de que la junta admita una demanda con errores o con ejercicio de acciones contradictorias, sin señalarle al trabajador los errores que contiene su escrito inicial y prosiga el procedimiento hasta su culminación mediante un laudo desfavorable al trabajador, éste tendrá la posibilidad de promover el juicio de amparo directo ya que el incumplimiento de lo preceptuado por el artículo 873 en su segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo constituye una violación al procedimiento laboral y entonces se adecuará al supuesto contenido en la fracción VI del artículo 159 de la Ley de Amparo, y el citado juicio de Garantías tendrá por objeto si la justicia de la Unión protege y ampara al quejoso trabajador, el restituir a éste el derecho que tiene la suplencia de la deficiencia de la demanda, ordenando que la junta responsable, deje insubsistente el laudo impugnado y se reponga el procedimiento, a partir del momento en que se incurrió con la violación aludida consistente en admitir la demanda señalándole al actor-trabajador los errores en que incurre el trabajador con su demanda, así como señalarle si es que está ejercitando acciones contradictorias previniendo a fin de que los subsane.

### **3. Enmienda en la Etapa de Demanda y Excepciones**

Otra manifestación de la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador, sucede en la etapa de demanda y excepciones, cuando el trabajador no

---

cumplió con los requisitos omitidos o subsanó los errores que le fueron oportunamente señalados por la junta al admitir la demanda, de conformidad a lo dispuesto por la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta respectiva prevendrá al trabajador-actor para que en ese mismo acto subsane las irregularidades en que incurrió en su escrito inicial de demanda. Asimismo el demandado puede contestar de inmediato la demanda con las modificaciones hechas a ésta, pero surge la posibilidad de que el demandado solicite la suspensión de la audiencia, señalando fecha dentro de los cinco días siguientes para la continuación de la misma, de conformidad con lo dispuesto por la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Veamos claramente el nivel que han alcanzado las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980 con respecto al proteccionismo máximo al trabajador, pero aún así en el caso particular, pudiese suceder que, aún en la etapa de demanda y excepciones, el actor-trabajador no subsane los errores que tenga su escrito inicial de demanda, pero en este caso, se ha llegado al límite de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y ya que, como señalé con anterioridad, no puede el trabajador ser obligado a corregir los errores contenidos en su demanda, toda vez que esto constituiría una forma de coacción.

Si el actor-trabajador no puede, no sabe o no tiene los conocimientos suficientes para subsanar los errores en que ha incurrido en su escrito inicial de demanda, aún cuando la junta lo ha prevenido para que así lo haga, al respecto señalaremos lo manifestado por el maestro José Dávalos: "es conveniente que

---

expresamente la ley lo disponga que cuando el trabajador actúe por su propio derecho, inmediatamente se le dé vista a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que comparezca a la primera audiencia" <sup>193</sup> ya que de esta forma en la etapa de demanda y excepciones la citada representación laboral actuará asesorando al trabajador carente de un abogado, y así de ninguna forma el trabajador podrá dejar regular su demanda, ya que de conformidad a lo previsto por el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo la actuación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se suscitará sólo a petición de parte, y en el contexto del proteccionismo en favor del trabajador, a nuestro ver creemos que se dejó una laguna, de ahí que, se esté de acuerdo con la opinión que al respecto realiza el maestro José Dávalos y que hemos señalado renglones atrás.

#### 4. Suplencia de la Caducidad

Una cuarta forma de manifestación de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, surge ante la posibilidad de que caduque la acción ejercitada por el trabajador.

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

---

<sup>193</sup> Idem, p. 113

Ante la inminencia de la extinción por el abandono o la falta de interés para continuar el juicio, por falta de promoción por parte del actor-trabajador, de conformidad a lo establecido por el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo, el presidente de la junta ordenará que se le requiera para que promueva, apercibiéndolo de que si no lo hace operará la caducidad establecida en el artículo 773 del citado ordenamiento legal.

En los casos de que el trabajador sea asesorado y patrocinado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, la junta notificará a esta Representación Laboral del acuerdo requiriendo al actor-trabajador para que promueva ya que de no hacerlo la caducidad opera en su perjuicio.

En relación con lo anterior, reiteramos lo expresado, en páginas anteriores en virtud de que la junta, en los casos en los que el trabajador promueva por su propio derecho, dé vista a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que intervenga por el trabajador a fin de que le haga saber que la falta de promoción hará que se extinga la acción ejercitada.

Es muy frecuente que el trabajador, en ocasiones, deje de promover ante la junta respectiva debido a que no tiene los recursos necesarios para seguir pagando los honorarios de un abogado o asesor jurídico, o simplemente porque tiene la idea de que la resolución a su conflicto, le sea desfavorable, de ahí que, pierda interés en el procedimiento que se lleva a cabo. Es aquí donde entra la gran importancia

---

de las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo y específicamente, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, en la manifestación de la suplencia ante el inminente riesgo de que, no promoviendo, opere la caducidad en perjuicio y detrimento del actor-trabajador.<sup>126</sup>

La caducidad surge cuando el titular, o promovente de la acción intentada, deja de promover en favor de sus intereses, y la acción comienza a "anquilosarse" y tiende a desaparecer si no se promueve en su favor a fin de que el mecanismo de la junta haga que continúe viva y vigente.

La prescripción también atañe a la acción, con la diferencia de que ésta sucede cuando ha pasado un tiempo considerable que señala la ley sin que de ninguna forma el titular de la acción haya intentado hacerla valer.

Con el principio de suplencia de la deficiencia de la demanda rompe con la paridad procesal ya que definitivamente el procedimiento laboral a raíz de las reformas a la ley en 1980, se dirigió a favorecer a la clase social débil como lo es la trabajadora, ya que ésta, en la mayoría de las ocasiones no tiene los conocimientos mínimos para elaborar un documento, ni mucho menos los recursos económicos para cubrir los honorarios de un abogado que lo asesore; y es precisamente la figura de la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda la que ha abanderado, siendo líder de las Reformas Procesales de 1980 a la Ley Federal del

---

126 Idem p. 11\*

Trabajo y que poco a poco se ha ido llevando a su pleno y cabal cumplimiento por espacio de diez años de haber sido realizadas, y precisamente en los de reivindicar a la clase trabajadora tutelando los derechos de esta clase que siendo una de las más numerosas en nuestro país es contradictorio que sea también las más indefensa.

---

## CONCLUSIONES

1. La Constitución Mexicana de 1917 impulsó un cambio total en los aspectos políticos, económicos y sociales de la Nación Mexicana, principalmente al consagrar en sus preceptos especialmente en los artículos 27 y 123 brindando seguridad a campesinos y trabajadores respectivamente.
2. En la Ley del Trabajo de 1931 se plasman las garantías sociales que caracterizan a la Constitución de 1917 como la primera Ley suprema en el mundo que consagra el Derecho Social.
3. La Ley Federal del Trabajo de 1931 ha sido perfectible, toda vez que el paso de los años ha tenido que adecuarse a la vida social actual, tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y las reformas procesales hechas a la misma en el año de 1980.
4. Los Principios Procesales del Derecho del Trabajo surgidos a raíz de las Reformas Procesales de 1980, son eminentemente proteccionistas en favor del trabajador.
5. Las Reformas Procesales a la Ley Federal del Trabajo en 1980, reafirman una vez más el denominativo del derecho del trabajo como un derecho de clase.
6. Con las Reformas Procesales de 1980, la Ley Federal del Trabajo impone nuevas obligaciones a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- 
7. La Suplencia de la Deficiencia de la demanda del Trabajador actúa en favor de éste en los casos de preclusión y caducidad; impone al titular de la junta (de que se trate) la obligación de continuar el desarrollo de los procesos cerca y en contacto directo a fin de formarse un criterio exacto sobre la controversia planteada.
  
  8. El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo a raíz de las Reformas Procesales vigentes a partir de 1980, tiene como objetivo fundamental, establecer una igualdad jurídica entre las partes que en el plano socio-económico, son objetivamente desiguales.
  
  9. La suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador conllevan a que implícitamente se interrumpa la prescripción de la acción intentada.
  
  10. El principio de la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador motiva a la junta o tribunal a incorporar pretensiones no alegadas ni tampoco intentadas por la clase trabajadora.
  
  11. Al aplicarse el Derecho Social sobre el Derecho Procesal del Trabajo nace el Principio de la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador.
  
  12. La Suplencia de la Queja del Trabajador tiene sus orígenes en el juicio de amparo tanto en materia penal como en materia agraria.

---

13. Las garantías constitucionales del Trabajador son susceptibles de ser protegidas y tuteladas, de ahí que gocen del beneficio de la Suplencia de la Demanda y Queja del Trabajador.

14. Mediante la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador se evita que éste ejercite acciones contradictorias incompletas y la junta deberá precisarle cuáles son las deficiencias que contiene su petición.

---

## OBRAS CONSULTADAS

### A. BIBLIOGRAFIA

Alvarez del Castillo, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979, UNAM, México, 1980.

Barajas Montes de Oca, Santiago, Introducción al Derecho Mexicano. T. II, UNAM, México, 1981.

Carpizo, Jorge. ¿Qué es la Comisión Nacional de Derechos Humanos?., C.N.D.H. 2a. ed, México. 1991.

Carpizo, Jorge. Estudios Constitucionales, UNAM, México, 1980.

Carpizo, Jorge. La Constitución de 1917, UNAM, 4a.ed., México. 1980.

Congreso de la Unión. Cámara de Diputados - legislatura. Los Derechos Sociales del Pueblo, Tomo III, México, Ed. Porrúa, 1978.

Cueva, Mario de la. "Síntesis del Derecho del Trabajo", Panorama del Derecho Mexicano, UNAM, México, 1965.

Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1979.

Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Ed. Porrúa, 6a. ed, México, 1980.

Dávalos, José. "Las Reformas al Procedimiento del Trabajo", en Anuario Jurídico XI, UNAM, 1984.

Dávalos, José. "Sentido Social de las Reformas Procesales Laborales de 1980", en Memoria del X Congreso Mundial Ordinario de Filosofía del Derecho y Filosofía Social, Vol. IV, UNAM, 1981.

Dávalos, José. "Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador". Reforma Procesal, en Estudios en Memoria de Niceto Alcalá Zamora y Castillo, UNAM, 1987.

Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1988.

Dávalos, José. Derecho del Trabajo, I, Ed. Porrúa, 2a. ed, México, 1988.

De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Ed. Porrúa, 8a. ed, México, 1991.

De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1988.

De Buen Lozano, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral, Ed. Porrúa, 2a. ed, México, 1983.

De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Botas, México, 1952.

Díaz Cárdenas, León. Cananea Primer Brote del Sindicalismo en México, Publicaciones del Departamento de Bibliotecas de la SEP, 1936.

Fix-Zamudio, Héctor. La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, S.T.P.S., México, 1975.

---

Fix-Zamudio, Héctor. "La Administración de Justicia", en Anuario Jurídico, num, VII, México 1980.

Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 17a. ed, México 1990.

Pino de la Rosa, Miguel A. "Promociones y Resoluciones", en Temario de Derecho Procesal del Trabajo, México, 1980.

Porrás López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. José M. Cájica Jr., Puebla-México, 1971.

Ramos, Eusebio. Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo, Ed. Cardenas editor Distribuidor, México, 1982.

Salmorán de Tamayo. Ma. Cristina. "Jurisdicción y Derecho Procesal del Trabajo", en El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, UNAM, México. 1974.

Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Volumen I, Editado por la oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual de Derecho del Trabajo. 3a. ed. México, 1982.

Silva Herzog, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana, Ed, Fondo de Cultura Económica, 7a. ed. Tomo. I, México, 1973.

Tena Suck, Rafael. y Morales S. Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, 2a. ed, México, 1987.

---

Trueba Barrera, Jorge. El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1963.

## B. HEMEROGRAFIA

Bravo Gómez, Salvador. "La Suplencia de la Queja para los Sujetos de Derecho Agrarios y Laborales", en Revista de la Facultad de Derecho, año III, UNAM, Toluca México, 1982.

Briseño Sierra, Humberto. "Los Principios del Derecho Procesal". en Revista de la facultad de Derecho, Tomo XXI, enero-junio, 1971, Nums, 81-82.

Castrillón y Luna, Víctor Manuel. "La Reforma al Derecho Procesal del Trabajo", en Revista de la Facultad de Derecho, T. XXI, nom. 119, México, mayo-agosto, 1981.

De Buen Lozano, Néstor. "Los Principios Generales del Trabajo, en el Ambito Procesal", en Boletín Mexicano de Derecho Comparado, num. 38, mayo - agosto, UNAM, 1980.

Jurczyn de Stephan, Patricia. "Derecho Procesal Social con especial referencia a la Nueva Ley Federal del Trabajo", en Revista de Derecho Procesal Iberoamericano, Año 1971, num. 4.

## C. OTRAS FUENTES

Cueva, Mario de la. "Derecho Procesal y Justicia Social". "La Legislación Laboral V", en Periódico Uno Más Uno, martes 13 de mayo de 1980.

Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A., 1984.

---

Exposición de Motivos de la Iniciativa de Reformas a la Ley Federal del Trabajo en su aspecto Procesal Enviada a la Cámara de Diputados por el Presidente de la República en diciembre de 1978. Entra en vigor el 1o. de mayo de 1980.

Gómez Pineda, Everardo. "Los Conflictos de Trabajo". Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Coordinación Nacional Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, 1980.

Ramírez Rodríguez, Edmundo. "La Jurisdicción y la Competencia", en Temario de Derecho Procesal del Trabajo, Coordinación Nacional Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, 1980.

#### **D. LEGISLACION**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, S.A., 91 ed, México, 1991.

Ley Federal del Trabajo, Ed. Trillas, 3a. ed, México, 1990.

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, por Baltazar Cavazos Flores, . Ed. Trillas, 15a. ed, México, 1988.