

91
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN
MATERIA LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

SELENE CAUDILLO ROMERO



MEXICO, D. F.

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0273513



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E .

Muy Distinguido Señor Director:

La compañera SELENE CAUDILLO ROMERO, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis - profesional intitulada "LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL", -- bajo la dirección de la Lic. DAMIANA SUSANA DIAZ OLIVA, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. DINORAH RAMIREZ DE JESUS, en oficio de fecha 23 de septiembre de 1999, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; ----- por lo que, con apoyo en los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente ----- Reglamento de Exámenes Profesionales suplico a usted ordenar la ----- realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen ----- Profesional de la compañera de referencia.

A T E N T A M E N T E .
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cd. Universitaria, D.F. 12 de Octubre 1999.

Lic. Guillermo Hori Robaina.
Director del Seminario.

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la ----- autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen --- profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y ----- siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual ----- calificará la Secretaria General de la Facultad.



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

DR. GUILLERMO HORI ROBAINA
DIRECTOR DEL SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
FACULTAD DE DERECHO DE LA UNAM

PRESENTE

Por medio de la presente me permito informar a usted que el alumno (a):
CAUDILLO ROMERO SELENE ha realizado en su trabajo de tesis intitulada:
LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL.

todas las correcciones que le fueron indicadas en PRIMERA REVISION.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cd. universitaria, D.F., 09 de abril de 1999.

LIC. ~~DAMIANA~~ SUSANA DIAZ OLIVA
Asesor de Tesis

2da. Revisión: LIC. DINORAH RAMIREZ DE JESUS

Fecha de Recibida: _____

Fecha de Entregada: _____



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

DR. GUILLERMO HORI ROBAINA
DIRECTOR DEL SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
FACULTAD DE DERECHO DE LA UNAM

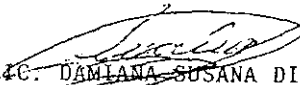
PRESENTE

Por medio de la presente me permito informar a usted que el alumno (a):
CAUDILLO ROMERO SELENE ha realizado en su trabajo de tesis intitulada:
LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL.

todas las correcciones que le fueron indicadas en PRIMERA REVISION.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cd. universitaria, D.F., 09 de abril de 1999.


L.C. DAMIANA SUSANA DIAZ OLIVA
Asesor de Tesis

2da. Revisión: LIC. DINORAH RAMIREZ DE JESUS

Fecha de Recibida: 23/IX/99.

Fecha de Entregada: _____

*La alumna elaboró
las correcciones que
se le indicaron
23/IX/99*

**A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO Y A LA FACULTAD
DE DERECHO.**

Con profundo y sincero
agradecimiento, por haberme
permitido ingresar en esa Casa
de Estudios y formarme en ésta
hermosa profesión.

**AL DIRECTOR DEL
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL:**

**Dr. GUILLERMO HORI
ROBAINA.**

Con mi agradecimiento, bajo
cuya dirección y orientación de
sus maestros adjuntos se hizo
posible la realización del
presente trabajo.

**AL LIC. PEDRO OJEDA
PAULLADA:**

Por su trayectoria pública,
honrada y como maestro en la
cátedra de derecho laboral; por
sus valiosas enseñanzas.

A MI PAPA:

ESTANISLAO CAUDILLO V.

Hombre y padre ejemplar que ha sabido triunfar en la vida, lo cual se logra con esfuerzo y dedicación; para él mi admiración y respeto.

A MI MAMA:

ALICIA ROMERO G.

Por los estímulos, apoyo, atenciones, sacrificios y esfuerzos que me ha dado para la culminación del presente trabajo.

A MI ABUELITA:

NICOLASA GOMEZ C.

Por sus sabios consejos y apoyo en todos los aspectos.

A MIS HERMANOS:

TONY Y MAYRA.

Con entrañable cariño ya que en los momentos difíciles me brindaron su ayuda; en reconocimiento y gratitud.

A MIS TIOS, PRIMOS y en general a toda mi familia quienes formamos un grupo de amigos, en donde se puede encontrar paz, comprensión y compañía.

Quiero dejar constancia de mi profundo agradecimiento hacia la Lic. Laura Piña González por el tema sugerido, así como sus invaluables indicaciones y consejos otorgados, no sólo en el desarrollo del presente trabajo, sino también en el aspecto humano. Asimismo manifiesto mi gratitud hacia la Lic. Gabriela Estrella Lima Arnaya que en una u otra forma me ha ayudado con su generosidad y experiencia.

LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL

INDICE

	Pág.
Introducción	I

CAPITULO I

Conceptos Generales

1. Proceso	1
2. Procedimiento	4
3. Derecho Procesal del Trabajo	8
4. Parte	13
A. Trabajador	19
B. Patrón	22
5. Acción	24
6. Demanda	30
7. Suplencia de la Queja	36
8. Tribunales de Trabajo	40

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

1. En la Colonia	48
2. México Independiente	50
3. México Revolucionario	53

A. Nacimiento de la figura de la suplencia de la queja	66
4. México Post-Revolucionario	70
5. México Contemporáneo	84

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	98
2. Ley Federal del Trabajo	105
A. Exposición de Motivos de las Reformas Procesales que comenzaron a regir el primero de mayo de 1980	105
B. Principios Procesales en material laboral	109
3. Artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo	121
4. Inaplicabilidad de los principios procesales en materia laboral	128

CAPITULO IV

LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL

1. Demanda	133
2. Actuación de la autoridad al recibir la demanda	133
A. Auto de admisión	134
B. Auto de prevención	133
3. Consecuencias al no desahogar la prevención	144
A. Archivo del expediente	151
4. Problemática de la Suplencia de la Queja	154
A. Interpretación de la Suplencia de la Queja	154
B. Consecuencias de la no aplicación de la Suplencia de la	

Queja.....	169
C. Necesidad de reformar los artículo 685, 873 y 878 de la Ley Federal del Trabajo	171
Conclusiones	176
Bibliografía	183

INTRODUCCION

Nuestra Constitución Federal de 1917 tuvo el orgullo de ser el primer texto constitucional que rompió con los modelos antiguos, estableciendo las garantías sociales en el artículo 123 en donde se disponen las bases del trabajo; creándose su ley reglamentaria.

La Ley Federal del Trabajo ha sufrido reformas; en la última de ellas se introdujo un proteccionismo hacia los trabajadores, imponiéndose la obligación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de suplir las demandas de aquellos.

A través del tiempo se ha visto que las autoridades laborales hacen caso omiso de dicho principio porque no lo aplican o bien hacen una mala interpretación del segundo párrafo del artículo 685 y el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, confundiendo una demanda incompleta con una demanda irregular, y lo único que hacen es prevenir al trabajador para que aclare su demanda, violando lo expresamente estipulado por el ordenamiento antes señalado, así como las formalidades esenciales del procedimiento consagradas en el artículo 14 de la Constitución Federal.

Es por eso que en el presente trabajo se pretende establecer cuáles son los alcances del principio de la suplencia de la queja; para esto es necesario hacer referencia a los conceptos generales relacionados con nuestro objeto de estudio, los antecedentes históricos en México de los Tribunales Laborales como autoridades obligadas a aplicar dicho principio, así como la naturaleza jurídica de la suplencia de la queja, para concluir con su problemática y aplicación.

Es sabido que determinado sector de la humanidad constituye uno de los sostenes de la nación como lo es la clase trabajadora, la cual busca la protección de sus intereses a través de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo que realizan las Juntas, que si bien establece algunas disposiciones con ventajas procesales a los trabajadores, es con el fin de crear una igualdad real y no formal entre las partes en el proceso laboral, lo que en otras materias resultaría contradictorio, no así en el campo del derecho del trabajo.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

Comenzaremos por dar los conceptos generales relacionados con nuestro objeto de estudio, en este caso es la Suplencia de la Queja en materia Laboral para que el mismo sea más fácil de comprender.

1. PROCESO.

El Estado para evitar la justicia de propia mano y garantizar la paz social ha establecido el proceso ya que con el tranquiliza a la sociedad, pues lo utiliza como instrumento para resolver las peticiones planteadas por la misma de manera jurídica, justa e imparcialmente.

Así lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 17 al afirmar que ninguna persona puede hacerse justicia por sí misma ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio

será gratuito, quedando, en consecuencia prohibidas las costas judiciales.

Etimológicamente la palabra proceso "deriva de *procedere* que significa en una de sus acepciones avanzar, camino a recorrer, trayectoria a seguir hacia un fin propuesto o determinado".¹

En sentido amplio proceso da la idea de un estado dinámico correspondiente a cualquier fenómeno que se desenvuelve o desarrolla; por ejemplo cuando se habla de un proceso químico, de uno físico, de uno biológico, de uno histórico.

En el campo jurídico procesal Luis Dorantes Tamayo define al proceso como "el conjunto de actos jurídicos relacionados entre sí, que se realizan ante o por un órgano jurisdiccional con el fin de resolver un litigio".²

Juan B. Climent Beltrán manifiesta que "se entiende por proceso la serie de actos que se realizan por las partes y el juez para la composición del litigio".³

¹ DORANTES TAMAYO, Luis. Elementos de Teoría General del Proceso. Porrúa. México. 1983. Pág.178.

² Idem.

³ CLIMENT BELTRAN, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México, 1989. Pág.46.

Por otro lado, Carlos Arellano García establece que "en el proceso jurisdiccional la finalidad que relaciona los diversos actos es la solución de una controversia entre partes que pretenden, en posiciones antagónicas, que se les resuelva favorablemente a sus respectivas reclamaciones deducidas ante un órgano que ejerce facultades jurisdiccionales".⁴

De estas definiciones podemos observar que para dar origen al proceso se necesita de un antecedente; dicho antecedente es el litigio, es decir un conflicto de intereses existente entre dos partes; pues no puede existir un proceso (en sentido estricto) sin que haya un litigio.

El fin inmediato del proceso es la solución del conflicto de intereses planteado ante el órgano jurisdiccional; el fin mediato será la garantía de la paz social.

Ha quedado establecido que el proceso es un conjunto de actos jurídicos que se realizan para resolver un litigio, pero consideramos que este conjunto de actos debe de ser relevante para el derecho; como resultado se van a crear consecuencias jurídicas como es la de obtener una decisión o sentencia importante para las partes que intervengan en el proceso.

⁴ ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992. Pág. 9.

Si bien es cierto, son las partes las que actúan en el proceso, también lo es que intervienen los terceros ajenos a las partes pues ellos también realizan actos procesales, por ejemplo los testigos, los peritos, sin embargo cabe hacer mención que la decisión o sentencia que se de como resultado del proceso no deparará perjuicio a estos últimos.

Por lo que consideramos que el proceso jurídico será el conjunto de actos jurídicos relevantes que hacen valer las partes y los terceros ajenos a ellas, ante el órgano jurisdiccional aplicándose la ley al caso concreto para resolverse un litigio, manteniéndose con el la paz social.

Esto se hará mediante un procedimiento, pues todo proceso requiere de un procedimiento encaminado a resolver un litigio o controversia más no todo procedimiento requerirá de un proceso, porque no en todos los procedimientos se requiere de una controversia, por ejemplo el procedimiento legislativo.

2. PROCEDIMIENTO.

Este vocablo tiene la misma raíz etimológica que el término proceso, pero su significado es más amplio.

"Sustantivo cuya raíz latina es *procedo, process; procedere, proceder, adelantarse, avanzar*. En general procedimiento es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto".⁵

El procedimiento en general es un conjunto de actos relacionados entre sí, que tienden a la realización de un fin determinado.

El procedimiento puede ser no necesariamente jurisdiccional, así podemos tener los de naturaleza administrativa, legislativa, pero cuando el fin del procedimiento es el de resolver un litigio entonces el procedimiento será procesal.

Desde el punto de vista procesal Carlos Arellano García manifiesta que "procedimiento es la acción o modo de obrar, es decir marca una serie de acaecidos en la realidad como consecuencia del desenvolvimiento del proceso de la actuación concreta".⁶

⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VII. México. 1983. Pág. 244.

⁶ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Op. Cit. Pág. 9.

Para Carlos Cortés Figueroa procedimiento es "el conjunto de actos jurídicos concatenados y seriados para lograr la tutela jurídica por parte de los órganos de la justicia".⁷

En cambio Eduardo Pallares establece "el procedimiento está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda y termina cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite".⁸

De tal forma el procedimiento es la forma en que va desarrollándose el proceso; constituye todos los trámites que se deben seguir ante el órgano jurisdiccional, es lo exterior del proceso; pues estamos de acuerdo con lo que menciona Eduardo Pallares al decir "... el procedimiento es la manera de substanciar el proceso que puede ser ordinario, sumario, sumarísimo, breve dilatada, escrito o verbal, con una o varias instancias, con período de prueba o sin el, y así sucesivamente".⁹

En virtud de que se ha llegado a utilizar el vocablo proceso como sinónimo de procedimiento; a continuación se darán algunas características que los diferencian uno del otro.

⁷ CORTES FIGUEROA, Carlos. Introducción a la Teoría General del Proceso. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1985. Pág. 26.

⁸ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Decimoctava edición. Porrúa. México. 1988. Pág. 639.

⁹ Idem.

El proceso se diferencia principalmente del procedimiento por su finalidad, que es la de resolver jurisdiccionalmente un litigio mediante la sentencia; en cambio el procedimiento como hemos dicho anteriormente que bien puede ser de naturaleza administrativa, legislativa carece de esa finalidad pues sólo es un conjunto de actos procesales coordinados entre sí y dirigidos hacia un determinado objetivo, por ejemplo como sucede con el procedimiento probatorio.

El proceso como anteriormente expresamos es el antecedente, el principio o directriz; el procedimiento la realización de los actos jurídicos del proceso.

El proceso pertenece a las reglas de orden interno, ya que rigen los actos de las partes, de los terceros ajenos a las partes y del juez; en cambio el procedimiento comprende el orden externo pues regula las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del proceso.

El proceso es el desarrollo regulado por la ley de todos los actos concatenados cuyo objetivo es decir el derecho a favor de quien tenga la razón que puede ser total o parcial. El procedimiento es el desarrollo real de un caso que se ha planteado una determinada controversia.

El proceso es el continente; el procedimiento es el contenido.

Como hemos visto, los términos proceso y procedimiento tiene íntima relación, pero no por ello debemos confundirlos.

3. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Comenzaremos por definir al derecho procesal, para comprender posteriormente al derecho procesal del trabajo.

“Con la expresión derecho procesal se denomina al conjunto de normas y principios jurídicos que regulan tanto al proceso jurisdiccional como a la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo”.¹⁰

Estas normas y principios son calificados como procesales porque el objeto principal de su regulación es de manera directa o indirecta el proceso jurisdiccional.

Ahora bien, se consideró necesaria la creación de una disciplina que conociera la actividad jurisdiccional del Estado en

¹⁰ OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Harla. México. 1991. Pág. 40.

materia laboral, dando como resultado al derecho procesal del trabajo.

El derecho procesal del trabajo se puede decir que es relativamente reciente, pues con las reformas que entraron en vigor el primero de mayo de mil novecientos ochenta constituyen una novedad para la materia.

José Ovalle Favela explica que el derecho procesal del trabajo "es la disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo".¹¹

Por su parte Miguel Borrell Navarro precisa que el derecho procesal del trabajo "es la rama de la ciencia del derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones, organismos de clase con motivo de las relaciones laborales".¹²

Finalmente Alberto Trueba Urbina manifiesta que el derecho procesal del trabajo "es el conjunto de reglas jurídicas que

¹¹ *Ibidem*. Pág. 61.

¹² BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.

regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales".¹³

De todo lo anterior se puede deducir que el derecho procesal del trabajo son las normas instrumentales para la composición del litigio o conflicto de intereses determinado, poniendo el orden en las actuaciones del juzgador y de las partes que intervienen en todo el proceso laboral, como consecuencia de ello se mantendrá la armonía social.

El derecho procesal del trabajo también regula la organización, integración y competencia de los órganos encargados de administrar la justicia laboral.

Dentro del proceso del trabajo existen tres tipos de normas que lo regulan; éstas son:

- Las contenidas en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, en donde se señala la integración y competencia de los Tribunales de trabajo, así como los procedimientos que se deben seguir ante los mismos. Estas

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1965. Pág. 18.

normas se aplican generalmente entre los patrones y sus trabajadores, a los conflictos entre el capital y el trabajo.

- Las contenidas en el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, donde se establece la integración y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como los procedimientos que se deben seguir ante el. Estas normas se aplican primordialmente a los conflictos entre el Estado y sus servidores, es decir los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores.
- Las que con base en lo previsto en la fracción VI del artículo 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expidan las legislaturas de los Estados para regular las relaciones de trabajo entre las autoridades estatales, municipales y sus trabajadores. También deben contener las reglas de integración y competencia de los tribunales estatales de conciliación y arbitraje, así como los procedimientos a seguir ante los mismos.

El derecho procesal del trabajo realiza una función muy importante ya que a través de el se le puede dar solución a los siguientes conflictos:

- Conflictos individuales jurídicos.- son los que se originan entre los trabajadores y los patrones, sobre el cumplimiento o

incumplimiento del contrato o la relación individual de trabajo o las normas laborales.

- Conflictos colectivos jurídicos.- son los que nacen entre los sindicatos y patrones sobre el cumplimiento o incumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley.
- Conflictos colectivos económicos.- que son los que surgen entre el sindicato y patrones sobre la modificación o creación de los contratos colectivos de trabajo.
- Conflictos sobre preferencia de derechos, como por ejemplo los ascensos o el derecho de escalafón.
- Conflictos intersindicales, en donde se plantea la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o la administración de un contrato-ley.
- Conflictos entre trabajadores y sindicatos, surgidos con motivo de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación (es aquella por virtud de la cual el patrón se obliga a separar del trabajo al trabajador que le indique el sindicato porque haya dejado de pertenecer a éste por renuncia o expulsión).

En éste orden de ideas podemos resumir que el derecho procesal del trabajo tiene dos aspectos; el primero que es la parte orgánica relativa a los órganos encargados de aplicar las disposiciones procesales y el segundo que es el conjunto de normas que rigen al proceso laboral.

4. PARTE.

El concepto de parte significa porción de un todo.

Desde el punto de vista etimológico, la voz parte "proviene del sustantivo latín *pars*, *partis* que corresponde a porción o fracción. Entonces tenemos que parte es porción, componente de un todo con el que guarda relación".¹⁴

El vocablo parte no es exclusivo de las disciplinas procesales, ya que en el derecho material y sustancial suelen usarlo, como por ejemplo cuando se habla de las partes contratantes, partes en la tutela, partes en la adopción, partes en la concesión, de ahí que se debe tener cuidado en el sentido de que el concepto de parte es procesal porque nace dentro del proceso.

Procesalmente hablando son parte únicamente los litigantes, pues como ya hemos dicho este concepto de parte es esencial y exclusivamente procesal, tan es así que serán actor y demandado en un proceso.

La definición de parte procesal que ha sido admitida por tratadistas como Giuseppe Chiovenda según la cual son partes en el proceso "aquel que pide en propio nombre o en

¹⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. Cit. Pág. 38.

cuyo nombre se pide la actuación de una voluntad de la ley y aquel frente al cual esa declaración es pedida¹⁵.

Siguiendo éste orden de ideas actor es el que promueve una demanda y demandado es aquel contra quién esa demanda se dirige.

Es importante precisar que quienes son parte en un proceso solamente a ella alcanzarán los efectos de la sentencia pronunciada.

La parte procesal tiene otra acepción como la de parte formal y parte material. La parte formal es la que comparece a juicio, ya sea por sí misma o a nombre de otra persona.

Sólo puede comparecer por sí misma la persona capaz. Únicamente se puede comparecer a nombre de otra persona, cuando teniendo capacidad, se tiene representación de dicha persona como por ejemplo la legal.

Parte material es la que afirma ser titular del derecho substancial que reclama en la demanda.

¹⁵ *Ibidem*. Pág. 40.

En materia del trabajo el legislador distingue la personalidad en sentido formal y en sentido material.

En sentido material es cuando hay afectación en forma directa en su esfera patrimonial y personal.

En sentido formal es cuando no hay afectación en forma directa en su esfera patrimonial y personal.

Entonces tenemos que la parte material será el patrón y el trabajador, quienes pueden comparecer de dos formas la directa y a través de un apoderado.

De acuerdo con el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

“Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”.

De aquí se desprende que para ser parte en el proceso se requiere tener un interés jurídico, que ese interés jurídico se encuentre amenazado o haya sido transgredido y que para evitar la amenaza o restituir el disfrute del derecho a la víctima, ésta se defienda; es decir entendemos que para ser parte se

necesita ser titular del derecho, pero en la Ley Federal del Trabajo en lugar de titularidad se habla de interés jurídico. Esto significa que la persona es o puede ser afectada en sus derechos sustantivos por una situación de hecho, entonces es el derecho subjetivo (conjunto de facultades reconocidas a los individuos por la ley para realizar determinados actos en satisfacción de sus propios intereses; se llaman así en virtud de que son facultades que pertenecen al sujeto en relación con los individuos con quienes convive) transgredido o amenazado, el interés se pone en juego a través de la acción. Por tanto la posesión de un derecho o de un interés es lo que da a la persona la calidad de parte en el proceso.

La calidad de parte en el proceso se genera por el ejercicio de la acción, es entonces la pretensión deducida ante al órgano jurisdiccional la que configura y hace nacer a las partes en el proceso.

Entonces, tenemos que el interés subjetivo está implícito en la acción misma, el actor acredita su interés al presentar la demanda; pues la condición para que una parte se considere como actora es el ejercicio de las acciones mismas.

En cambio al demandado lo que le da el interés es que se han ejercido acciones en su contra pues no requiere oponer excepciones (como lo establece la ley), porque entonces donde

queda que, la demanda al no ser contestada, tiene el efecto de que se tiene por contestada en sentido afirmativo de acuerdo con el artículo 873 Ley Federal del Trabajo, o bien en aquellos casos en donde el demandado siendo ajeno al conflicto laboral o sin tener nada que ver con el actor, sin embargo, comparece como parte en el proceso para defenderse de una falsa pretensión; en estos casos sigue siendo parte demandada, por lo tanto parte demandada es aquella en contra de quien se ejercen acciones ya que esto es lo que le da el interés.

La Ley Federal del Trabajo establece también la figura de los terceros que son figuras procesales creadas para distinguirlas de el actor y el demandado principales, pues también los terceros son actores y demandados pero en segundo plano.

Existen los terceros concurrentes que a su vez se dividen en terceros concurrentes llamados a juicio y los terceros concurrentes que acuden libremente; y los terceros no concurrentes.

Los terceros concurrentes son aquellos que pueden ser afectados por la resolución ya sea en su esfera jurídica patrimonial o personal. Pueden ser afectados condenándolos por la sentencia o favorecidos por la sentencia.

El artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en el, comprobando su interés jurídico en el mismo o ser llamadas a juicio por la Junta". A estos se les llama terceros concurrentes.

Entre el tercero concurrente y el actor principal existe diferencia, ya que los terceros concurrentes pueden acudir de dos maneras:

- Acuden libremente pero tienen que acreditar su interés jurídico.
- O ser llamados a juicio por la junta (cuando de las constancias procesales se desprenda la necesidad de su presencia; aquí la ley no pide que acrediten su interés jurídico, además tampoco señala apercibimiento alguno para el caso de no concurrir, a pesar de haber sido llamados a juicio; pero en la práctica la Junta los apercibe advirtiéndoles que en caso de no comparecer quedarán sujetos a los resultados del juicio).

Los terceros no concurrentes son aquellos que con la resolución no van a ser afectados en su esfera jurídica patrimonial o personal, por ejemplo los peritos, los testigos; estos nunca pueden perder su naturaleza de tercero no concurrente,

porque si manifiestan que tienen interés jurídico pierden su credibilidad.

La capacidad de las personas para comparecer y ser parte en el proceso laboral, la posee todo aquel que tiene aptitud legal para ejercitar las acciones que estime correspondientes, entendiendo como aptitud para ser partes en el proceso del trabajo las que están en pleno goce de sus derechos civiles; en materia laboral pueden ser partes los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciséis años los que en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto.

A. TRABAJADOR.

Se había mencionado anteriormente que los conflictos individuales jurídicos son aquellos que se originan entre los trabajadores y los patrones sobre el cumplimiento o incumplimiento del contrato o de la relación individual de trabajo.

De aquí se desprende que las partes procesales en éste tipo de conflicto son el trabajador y el patrón.

“Tomando la palabra trabajador en su sentido más amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo. Es decir en éste

sentido, con excepción de los ociosos todas las personas son trabajadores".¹⁶

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 dispone:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Esta definición no comprende a todos los trabajadores, sino sólo a los trabajadores asalariados o subordinados.

Ahora bien, descomponiendo la noción jurídica de la ley laboral, se desprende que el trabajador debe ser una persona física, excluyendo a las personas morales.

Como persona física, trabajador se debe entender en cuanto al sexo lo mismo al hombre y a la mujer, ambos en igualdad de condiciones para obtener y desempeñar un trabajo.

¹⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983. Pág. 18.

Se excluye a las personas morales ya que así lo dispone la ley terminantemente, además porque la actividad laboral es una actividad humana desarrollada solamente por los hombres y nunca por la naturaleza de la actividad por las personas morales.

Esta exclusión se confirma con los preceptos que se refieren al descanso, jornada, seguridad e higiene que por su fundamento fisiológico sólo se aplican a las personas físicas, es decir a los seres humanos y no a las personas morales.

La persona física debe prestar el trabajo a otra persona, ésta puede ser también física o moral.

El servicio prestado tiene que ser en forma personal y no por interpósita persona, debe ser por sí misma, es decir es intransferible; pues si hay transferencia la relación de trabajo varía. "Una persona física inicia la prestación de servicios y con el propósito de no interrumpir la actividad, llama a otro sujeto diverso para que continúe la labor; en ese momento, la primera relación desaparece y nace una nueva".¹⁷

La subordinación constituye un elemento importante; consiste en la facultad de mando y deber de obediencia, pero debe destacarse que dicha facultad y obligación tiene dos

¹⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. Pág. 139.

limitaciones, debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

De acuerdo con nuestra ley laboral, el trabajador tiene la obligación de desempeñar el trabajo bajo la dirección tanto del patrón como de sus representantes.

B. PATRON.

"La palabra patrón deriva del latín *pafer onus*, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otros, el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios en relación con los plebeyos.

La raíz etimológica parte de un doble supuesto de protección circunstancia que con el tiempo se desvirtuó hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios".¹⁸

El concepto de patrón es correlativo del concepto de trabajador. Así nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 dispone:

¹⁸ *Ibidem*. Pág. 154.

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

De ésta definición se destaca que el patrón a diferencia del trabajador puede ser una persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.

Cuando el patrón es una persona moral, ésta puede ser de derecho público (el Estado), de derecho privado (una sociedad anónima) y de derecho social (los sindicatos que contratan personal distinto a los trabajadores sindicalizados). Tratándose de persona moral sólo puede actuar mediante representantes.

Se ha establecido que la definición legal es incompleta porque le hace falta el concepto de subordinación y el de retribución del trabajo. Así lo establece Néstor de Buen al manifestar que “a la definición vigente podía hacerse alguna observación: se abstiene de destacar el elemento subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto resulte ineficiente”.¹⁹

Pero la obligación del pago del salario está sobreentendida, ya que el salario es la retribución que debe pagar el

¹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Novena edición. Porrúa. México. 1992. Pág. 478.

patrón al trabajador por su trabajo y que por disposición de ley es irrenunciable.

Por disposición de la Ley Federal del Trabajo se establece que para demandar al patrón las reclamaciones obreras, el trabajador no está obligado a conocer sus características jurídicas, bastando solamente con que sea identificado.

5. ACCION.

Anteriormente habíamos señalado que nadie puede ejercer violencia para reclamar un derecho; la acción surge como resultado de la prohibición de la autodefensa, es decir el Estado sustituye al particular en la impartición de Justicia.

La palabra acción "tiene su origen en la expresión latina *actio* que significa movimiento, actividad, hacer".²⁰

Los romanos fueron los primeros en usar el término acción, Celso la define como "el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido".

Se hizo fuerte crítica a ésta definición pues sólo hacía mención a los derechos personales y no involucraba a los

²⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op Cit. Pág. 31.

derechos reales. Siglos más tarde, éstas observaciones se eliminaron al agregar los glosadores a la definición de Celso "lo que nos debe o lo que nos pertenece".

Actualmente la palabra acción tiene diversas acepciones entre las que destacan las siguientes:

1. Sinónimo del derecho subjetivo material que se hace valer en juicio. En éste sentido es usual que la parte demandada declare al contestar la demanda que la parte actora carece de acción, es decir que no tiene el derecho subjetivo material que reclama en juicio. Igualmente los juzgadores suelen expresar en los puntos resolutivos de las sentencias "el actor no probó su acción", con lo que indican que dicha parte no demostró el derecho subjetivo material reclamado.
2. Se utiliza para designar la pretensión o reclamación que la parte actora formula en su demanda, es lo que pide el actor en la demanda.
3. Facultad que las personas tienen para promover la actividad del órgano jurisdiccional, con el fin de que realizados los actos procesales correspondientes emita una sentencia sobre una pretensión litigiosa. Esta facultad se tiene independientemente de que se tenga o no la razón.

El concepto de acción ha evolucionado con el transcurso del tiempo; sin embargo se le ha venido considerando

como el derecho de provocar en un caso determinado el ejercicio de la jurisdicción (entendida ésta como la serie de actos procesales que vinculados conllevan a dirimir litigios mediante la ley general, abstracta e impersonal) por un sujeto de derecho (última de las acepciones mencionadas), que se ostenta como titular del mismo.

Para Miguel Bermúdez Cisneros la acción "es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de intereses".²¹

José Ovalle Favela define a la acción como el derecho subjetivo procesal que se confiere a las personas para promover un juicio ante el órgano jurisdiccional, obtener una sentencia de éste sobre la pretensión litigiosa y lograr en su caso la ejecución forzosa de dicha resolución".²²

De éste modo cuando se entabla la acción y se provoca la intervención de los órganos estatales, se puede llevar diversas finalidades como son obtener una condena contra el adversario, la constitución de un derecho o asegurar determinadas cosas, por citar algunos ejemplos.

²¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas. 1997. Pág. 94.

²² OVALLE FAVELA, José. Op. Cit. Pág. 155.

Pasando al ámbito laboral cabe destacar que en la Ley Federal del Trabajo no se establece en ningún artículo la definición de acción procesal, sin embargo el término acción lo emplea en sentido sustantivo (es decir como pretensión procesal) en casi todos sus preceptos, pero de éstos mismos se deriva la acción procesal.

La acción procesal y la acción sustantiva (pretensión procesal) tienen su fundamento en el artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos porque en dicho artículo se encuentran los derechos mínimos en favor de los trabajadores.

Algunas de las acciones sustantivas contenidas en el apartado A del artículo 123 de la Constitución General son:

- a. Cuando el trabajador sea despedido sin causa justa tiene derecho a la reinstalación (cumplimiento del contrato) o al pago de tres meses de salario (indemnización).
- b. El pago de la indemnización anteriormente descrita, cuando el obrero se retire del servicio por recibir malos tratamientos en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos por parte del patrón.
- c. Participar en las utilidades de la empresa.
- d. Prima de antigüedad y otras prestaciones.

La Ley Federal del Trabajo también establece las acciones sustantivas en favor de los trabajadores, algunas de ellas son las siguientes:

- La declaratoria del patrón sustituto.
- La rescisión de la relación del trabajo.
- La indemnización como consecuencia de la terminación del contrato separándose de su empleo por causa imputable al patrón.
- Nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación.
- Volver a ocupar el puesto que hayan dejado los trabajadores por accidente o enfermedad.
- Indemnizaciones por incapacidad resultante de los riesgos de trabajo.
- Indemnización reclamada por las personas que dependían económicamente del trabajador muerto en accidente de trabajo.
- Ejecución de las resoluciones de las Juntas.
- Modificación y suspensión del contrato de trabajo.
- Celebración del contrato individual o colectivo del trabajo.

Es necesario hablar de los elementos que integran la acción los cuales son los sujetos, la causa y el objeto.

Los sujetos son las partes que dan el impulso al proceso, y el juez como intermediario imparcial que resolverá el conflicto. La causa es el motivo de la acción; y por último el objeto

que se refiere a la función de la acción, la cual reside en la finalidad de componer el litigio.

Tomando en consideración estos elementos haremos mención a los diversos criterios en que se clasifica a la acción.

En atención a los sujetos la acción puede ser individual o colectiva. Individual cuando son ejercidas por el trabajador en defensa de su interés personal, por ejemplo la reinstalación, pago de horas extras, aguinaldo. Colectiva cuando son ejercitadas por los sindicatos o coaliciones de trabajadores o patrones.

En relación a la causa de la acción, pueden ser de naturaleza social, económica o jurídica.

En cuanto al objeto que se persigue pueden ser declarativas, de condena y constitutivas. Declarativas, aquí el juzgador hace constar la existencia de una relación jurídica o reconocimiento de un derecho. De condena, ordena el cumplimiento de un derecho o el mandato de pago, por ejemplo la reinstalación. Constitutivas, tienen por objeto obtener la modificación de las relaciones jurídicas o económicas y la creación de nuevas

condiciones de trabajo o la reivindicación de los derechos de los trabajadores.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la acción procede en juicio, aún cuando no se exprese su nombre con tal que se determine con claridad cual es la causa de la prestación que se exige del demandado.

Como hemos visto con la acción se solicita la intervención del órgano jurisdiccional para que el Estado cumpla con su deber de hacer justicia; dicha acción se encuentra representada por la demanda.

6. DEMANDA.

Necesariamente el proceso se inicia por un acto de parte, éste acto de parte es la demanda.

Dentro de los actos procesales existentes, la demanda es el de mayor importancia ya que con ella está la base de la sustentación del proceso, pues es el primer acto con que se abre o inicia el proceso.

El vocablo demanda "proviene del latín *demandare* (de y mandado) que anteriormente tenía un significado distinto al actual: confiar, poner a buen seguro, remitir".²³

En una de sus más variadas acepciones la voz demanda en general quiere decir solicitud, súplica, petición.

A continuación citaremos algunas definiciones con objeto de entender con claridad su definición.

José Ovalle Favela manifiesta al respecto "la demanda es el acto procesal por el cual una persona que se constituye por él mismo en parte actora o demandante inicia el ejercicio de la acción y formula su pretensión ante el órgano jurisdiccional".²⁴

Para Alberto Trueba Urbina la demanda es "el acto o declaración de la voluntad en que se ejercita una o varias acciones. En otros términos, según los maestros del proceso, es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de ley, positiva o negativa favorable al que insta, invoca éste al órgano del Estado para que actúe tal voluntad. También es el escrito de la

²³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. Cit. Pág. 82.

²⁴ OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Sexta edición. Harla. México. 1991. Pág. 56.

parte actora, en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado".²⁵

Resumiendo las anteriores ideas en los siguientes términos la demanda es el acto procesal en la que se establece una petición, en virtud de la cual se hace del conocimiento de la autoridad la pretensión ejercitada por el actor para que imparta justicia y con la cual se inicia el proceso.

En la demanda la parte actora formula su pretensión es decir su reclamación concreta frente a la parte demandada que puede consistir en dar, hacer o no hacer en relación con un determinado bien jurídico.

Con la demanda se va a iniciar la constitución de la relación jurídica-procesal, pero también con ella se inicia el ejercicio de la acción.

Conviene distinguir con precisión entre acción como facultad o poder que tienen las personas para provocar la actividad del órgano jurisdiccional a fin de que resuelva sobre una pretensión litigiosa; pretensión o reclamación específica que el demandante formula contra el demandado. Y demanda, que es el

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. Pág. 209.

acto concreto con el que el actor inicia el ejercicio de la acción y expresa su pretensión o reclamación contra el demandado.

Esta distinción la resume Guasp en los siguientes términos "concedido por el Estado el poder de acudir a los tribunales de justicia para formular pretensiones (derecho de acción), el particular puede reclamar cualquier bien de la vida, frente a otro sujeto distinto, de un órgano jurisdiccional (pretensión procesal) iniciando para ello mediante un acto específico (demanda), el correspondiente proceso, el cual tendrá como objeto aquella pretensión".²⁶

La trascendencia jurídica y procesal de la demanda se manifiesta cuando se entrega al Tribunal ya que en ese momento se provoca la función jurisdiccional; como consecuencia habrá una serie de actos procesales, los cuales van a consistir en su conjunto un proceso.

En términos generales, consideramos que toda demanda consta de los siguientes apartados:

- El rubro.
- Autoridad a la que se dirige.
- El preámbulo.
- La exposición de los hechos.

²⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. Cit. Pág. 83.

- La invocación del derecho.
- Los puntos petitorios.

El rubro comprende los datos de identificación del asunto, se suele poner el nombre del actor comenzando por el apellido paterno, después se abrevia la palabra latina *versus*, vs que significa contra; en seguida el nombre de la parte demandada.

La autoridad a la que se dirige, en éste caso puede ser la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en turno.

En el preámbulo se dice quien es el actor, cuales son sus generales; después vendrá la identificación del demandado, su domicilio, qué es lo que está demandando. También se debe establecer los datos de identificación del representante del actor.

La exposición de los hechos es la parte histórica de la demanda.

En la invocación del derecho se debe decir por qué se considera que determinados artículos apoyan lo sostenido por el actor.

Los puntos petitorios son un resumen de lo solicitado al Tribunal. Se pide resolver en tal o cual sentido, que condene a la parte demandada al cumplimiento de determinada conducta, o bien el reconocimiento de los derechos del pretensor.

En nuestra Ley Federal del Trabajo no existe un precepto específico que regule los requisitos que debe contener toda demanda, circunstancia de suma importancia.

Tratando de recoger el contenido de dispersos y diversos artículos tenemos que la demanda laboral debe contener los siguientes requisitos:

- Nombre y domicilio del actor (artículo 739 Ley Federal del Trabajo).
- Nombre y domicilio del demandado o ubicación de la empresa, establecimiento, oficina, o último local o lugar de trabajo (artículos 712 y 739 Ley Federal del Trabajo).
- Prestaciones específicas que reclame el actor (artículo 685 Ley Federal del Trabajo).
- Hechos en que se funde la demanda (artículos 685 y 872 Ley Federal del Trabajo).
- Puntos petitorios (artículo 878 fracción II Ley Federal del Trabajo).

La demanda se repite en dos momentos; en primer lugar, en forma escrita al iniciarse el procedimiento y después en

forma verbal iniciando la etapa de demanda y excepciones dentro de la audiencia llamada de conciliación, de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La demanda debe fundarse en la ley para que tenga éxito y las pretensiones exigidas sean reconocidas.

Es importante hacer bien la demanda, ya que una demanda ordenada, clara, congruente no tendrá problema en la interpretación que se haga de ella por la autoridad.

Aunque en materia laboral tenemos el principio de la suplencia de la queja por la que el propio Tribunal va a suplir las deficiencias del planteamiento establecido en la demanda.

7. SUPLENCIA DE LA QUEJA.

Esta figura nació en el derecho de amparo y luego la adoptó el derecho procesal del trabajo, en las reformas procesales que entraron en vigor en el año de 1980.

Por primera vez la suplencia de la queja dejó de ser una figura privativa del amparo y entró a formar parte del proceso laboral.

La suplencia de la queja se implantó en el derecho procesal del trabajo para evitar que la demanda del trabajador por incurrir en alguna falla técnica, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse:

Suplir la demanda constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico, pues como habíamos mencionado anteriormente la propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el juicio de amparo y lo hace en las áreas relacionadas con el Derecho Social.

La Ley de Amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de las clases obrera y campesina; al reglamentar el amparo en materia agraria, ordenando al juzgador que, cuando sea necesario, efectúe una serie de actos tendientes a la más completa defensa de los derechos de los ejidatarios y comuneros.

Así la suplencia de la queja sin apartarse de los preceptos constitucionales se establece para que exista una

verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella.

El vocablo suplir “proviene del latín *supplere* que significa añadir lo que falta, complementar”.²⁷

Establece el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo:

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

El artículo 873 en su parte final de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones

²⁷ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1996. Pág. 108.

contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días”.

A esto se le llama el principio de la suplencia de la queja o suplencia de la deficiencia de la queja.

Suplir la deficiencia de la queja es suplir la demanda. El concepto de queja que importa la materia sobre la que se ejerce la mencionada facultad, equivale al de demanda, de donde se colige que suplir la deficiencia de la queja entraña suplir la deficiencia de la demanda.

La idea de deficiencia tiene dos acepciones la falta o carencia de algo y la de imperfección. Por ende suplir una deficiencia es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir complementar o perfeccionar lo que está incompleto o imperfecto.

Una demanda puede ser deficiente, en consecuencia, por omisión (falta o carencia) o imperfección, de donde se infiere que suplir su deficiencia significa colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla, esto es completarla.

Esta institución pertenece al género del principio *iura novit curia*, es decir, que el juez conoce el derecho y debe aplicarlo aún cuando las partes no lo invoquen, se introdujo con el propósito de corregir los excesos del principio de estricto derecho, que implica lo contrario, que el juez debe sujetarse a los términos de la demanda sin poder ampliar ni suplir nada en ella.

8. TRIBUNALES DE TRABAJO.

El vocablo tribunal "proviene del latín *tribunal* -lugar destinado a los jueces para administrar justicia y pronunciar sentencias-, se utiliza para designar al juez colegiado con más o menos magistrados, normalmente número de tres, encargado por lo regular de ejercer la función jurisdiccional en segunda instancia, casación o amparo".²⁸

Las ventajas que se le atribuyen al tribunal son dos; la primera es que en él existe variedad de opiniones y suma de conocimientos, la segunda es una mayor capacidad para resistir las presiones contrarias a la independencia funcional.

En nuestro país la función jurisdiccional en materia del trabajo se realiza a través de las Juntas de Conciliación y

²⁸ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México. 1990. Pág. 83.

Arbitraje (apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal), del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados que resuelven los conflictos laborales entre las autoridades estatales, municipales y los empleados públicos de acuerdo con las leyes expedidas con base en la fracción VI del artículo 116 de la Constitución Federal; a todos ellos se les suele llamar también *Tribunales de Trabajo*.

El nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje fue aprobado por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción XX al establecer:

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

Se les llamó Juntas de Conciliación y Arbitraje porque el legislador quiso crear órganos conciliadores que pudieran en cualquier momento desempeñar la función de árbitros, exhortando a las partes para someterse al arbitraje para la composición de sus conflictos.

La expresión Juntas significa composición colegiada del órgano, y no la unión de los representantes esporádica u ocasionalmente.

El término conciliación se refiere a la intervención del órgano en los conflictos para avenir a las partes. Se consideró la necesidad de crear un órgano con carácter oficial, integrado de tal forma que pudiera tener los conocimientos en materia legal, social, económica, técnica y especialmente humana, es decir relacionada con toda la cuestión del trabajo, y que además suscitara la confianza de las partes.

El arbitraje indica intentada la conciliación, si ésta no daba como resultado que las partes se pusieran de acuerdo, las Juntas deben pugnar para que las partes sometan la solución del conflicto a una entidad determinada o a la Junta misma.

“El arbitraje es resultado de un acuerdo de partes; se dice comúnmente que es el derecho de los particulares para someter a personas o entidades privadas de jurisdicción, la solución de aquellos problemas jurídicos que no logran resolver por sí mismos”.²⁹

²⁹ CASTORENA, José de Jesús. Procesos del Derecho Obrero. s.p.i. Pág. 69.

Considerando el doble fuero, local y federal establecido en la aplicación de las normas laborales como lo dispone la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal y los artículos 523 al 529 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos Juntas de Conciliación y Arbitraje que son de carácter federal o local según corresponda su integración orgánica y administrativa.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son cuerpos colegiados constituidos en forma tripartita; es decir por un representante de los trabajadores, un representante de los patrones y un representante del gobierno, que siempre será el presidente, así como sus suplentes, los que son auxiliados por los secretarios y auxiliares de audiencias, auxiliares dictaminadores, actuarios y demás escribientes requeridos.

Estos organismos son autónomos del Poder Judicial, aún cuando sus resoluciones pueden quedar sometidas a la revisión de los Tribunales de amparo sólo a efecto de tutela de las garantías constitucionales; más bien se les vincula con el Poder Ejecutivo ya que él es quien designa a sus titulares o presidentes.

Así tenemos a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la cual sólo conoce de asuntos laborales concernientes a las ramas y actividades industriales previstas en la fracción XXXI del

apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aunque también se hace referencia de ellos en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta Junta cuenta con un presidente designado por el Presidente de la República, un representante del trabajador y un representante de los patrones designados por las ramas y actividades de la industria respectiva. Además puede funcionar en Pleno y en Juntas especiales.

El Pleno de la Junta Federal conoce sólo de los conflictos que afecten la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta.

Fuera de éste supuesto la Junta Federal funciona por conducto de Juntas especiales las cuales conocen de conflictos individuales pero de todas las ramas y actividades industriales; se encuentran ubicadas tanto en el Distrito Federal como en los Estados (con competencia por razón del territorio, en todas las ramas y actividades del conocimiento de las autoridades federales).

El presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje creó a las Secretarías Auxiliares para conocer de los conflictos colectivos, las cuales son:

- Secretaría Auxiliar de Amparos

- Secretaría Auxiliar de Huelgas
- Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas
- Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos

Su estructura es:

- Secretario Auxiliar
- Secretario de Acuerdos
- Actuarios

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; funcionan en cada una de las entidades federativas. Conocen y resuelven conflictos que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales también tienen la integración tripartita de la Federal; pero el Ejecutivo local puede establecer una o más Juntas en la entidad de que se trate cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, así lo establecen los artículo 621 al 623 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo también prevé la existencia de Juntas de Conciliación tanto federales como locales, las cuales tienen la función primordial como lo dice su nombre de conciliar en los conflictos que se les planteen. Sin embargo éstas Juntas de Conciliación, pueden fungir como Juntas de Conciliación y

Arbitraje, pudiendo conocer y resolver conflictos cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano jurisdiccional que funciona en Pleno, integrado por la totalidad de los magistrados y en Salas que serán por lo menos tres, cada una se integra por un magistrado representante del gobierno federal, un magistrado representante de los trabajadores y un magistrado tercer árbitro que nombrarán los dos primeros y que fungirá como presidente de la Sala.

El pleno del Tribunal es competente para conocer entre otras cosas, de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y los sindicatos, así como de los conflictos sindicales e intersindicales.

Las Salas conocen de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la posibilidad de que se establezcan Salas Auxiliares en las capitales de los Estados con la misma integración de las Salas, con competencia para conocer de los conflictos individuales, pero hasta los alegatos de las partes, sin poder emitir

el laudo que corresponda, el cual se atribuye al Tribunal a través de la Sala que corresponda.

Cabe hacer mención que estos Tribunales de Trabajo no pueden actuar de oficio, sino sólo a petición de parte.

En este orden de ideas, tenemos que los Tribunales de Trabajo tiene como función principal la aplicación de las normas laborales manteniendo el equilibrio entre el capital y el trabajo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En la historia de la creación de los Tribunales de Trabajo podemos decir que hay cierta influencia del derecho francés, español; en general del derecho europeo, pero nuestro país tiene sus propios antecedentes; comenzaremos a narrarlos brevemente en la época de la Colonia.

1. COLONIA.

Cuando llegan los españoles a tierras mexicanas se establecieron diversos tribunales, los cuales formaron su organización como los imperantes en la península, estableciéndose el Real y Supremo Consejo de Indias.

En 1570 Felipe II estableció el Tribunal de la Inquisición en la Nueva España, el cual era muy severo pues imponía castigos y penas de enorme crueldad. Este Tribunal desaparece con la Independencia de México.

En 1605 Felipe III estableció el Tribunal de Cuentas y en 1722 la Corte Española crea el Tribunal de la Acordada.

En 1808 surgen acontecimientos que dan a México una transformación judicial creándose la Junta Extraordinaria de Seguridad y Buen Orden la que fue modificada por la Constitución de Cádiz, y que después derogó Fernando VII.

Con los Sentimientos de la Nación proclamada por Don José María Morelos y Pavón el 14 de septiembre de 1813 en Chilpancingo, se establecieron las bases para la organización del Estado Mexicano.

El documento estaba conformado por 23 puntos. En el punto número 12, Morelos plasmó su concepción sobre la justicia social en los siguientes términos:

"12o. Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".³⁰

³⁰ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1997. Vigésima edición. Porrúa. México. 1997. Pág. 30.

También se determinaba que los empleos sólo se otorgaran a los americanos, y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir, (puntos 9o. y 10o.).

Este documento dio la base para la elaboración de la Constitución de Apatzingán del 22 de octubre de 1814, la cual estableció la libertad de cultura, industria y comercio en favor de todos los ciudadanos. Nada hay en ésta época que pueda constituir antecedentes de las Juntas y del derecho del trabajo.

2. MEXICO INDEPENDIENTE.

Con la Constitución del 4 de octubre de 1824, México adoptó la forma de República representativa, popular, federal, pero este cuerpo de leyes no contiene disposiciones que puedan constituir antecedentes de los derechos laborales ni de los tribunales de trabajo.

Con la salida de Antonio López de Santa Anna, Don Juan Alvarez convoca a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855, el que dio como resultado la Constitución de 1857.

“En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo”.³¹ Se puso a discusión el artículo cuarto del proyecto de Constitución que se refería a la libertad de industria y trabajo, pues fue Vallarta el que manifestó las necesidades de la clase trabajadora, esto hizo pensar que se crearía el derecho del trabajo pero confundió el problema de libertad de trabajo y de industria con el de protección del trabajo, esto hizo que el Constituyente se confundiera y votara en contra del derecho laboral.

“El error consistió en creer que la no intervención del Estado en la organización y en la vida de las empresas, a lo que se le dió el nombre de libertad de industria, exigía que la relación de trabajo quedara sin reglamentación; se pensó que la reglamentación del contrato de trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones o gabelas o aranceles a la industria y no se vio que la libertad de industria podía subsistir con una legislación que fijara un mínimo de condiciones de trabajo”.³²

El triunfo de los liberales sobre los conservadores dio como resultado que Juárez desde Veracruz en su carácter de Presidente de la República dictara diversas leyes que reformaron la

³¹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1954. Pág. 93.

³² *Idem*.

condición jurídica de nuestro país, a las que se les llamaron Leyes de Reforma.

El 13 de diciembre de 1870 se promulga el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. Este código regulaba las relaciones de trabajo, ya que con el nombre de contrato de obra o prestación de servicios reunió en un sólo título (Título Décimo Tercero, del Libro Tercero) a los siguientes contratos: a) servicio doméstico, b) servicio por jornal, c) contrato de obras a destajo o precio alzado, d) de los porteadores y alquiladores, e) del aprendizaje, f) del contrato de hospedaje.

El Código siguió los mismos lineamientos que el Código Francés, en general había un proteccionismo en favor del patrón, dejando a su arbitrio la terminación del contrato sin responsabilidad; además de que las partes decidían la duración de la jornada.

En éste Código se trató de dignificar al trabajo pues rompió con la costumbre de considerar al contrato como un arrendamiento, ya que en la exposición de motivos del Código Civil de 1870 se establecía que el hombre no podía ser comparado con los seres irracionales y menos con las cosas inanimadas.

Se dictaron algunas medidas sobre el salario, se ordenó que a falta de pacto expreso se estuviera a la costumbre del lugar, tomando en consideración la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud del que prestaba el servicio.

Sin embargo aún y con éstas disposiciones la condición de los trabajadores no trajo beneficios importantes para ellos en ese tiempo.

Los tribunales comunes que eran los que en esa época conocían de los conflictos de trabajo estaban envueltos en formalismos jurídicos que proporcionaban todas las ventajas en el litigio a la clase patronal.

Con el Código Civil de 1884 promulgado por el entonces Presidente de la República Manuel González se siguen los mismos lineamientos que en el anterior; es decir las relaciones de trabajo se regulaban todavía por el Código Civil pues aún no surgía el derecho del trabajo.

3. MEXICO REVOLUCIONARIO.

En el gobierno constitucional del Presidente Madero se creó el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria para que

interviniera en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo.

“El decreto del Congreso de la Unión del 13 de diciembre de 1911, que crea dicha oficina constituye el origen de la jurisdicción laboral”.³³

El Departamento del Trabajo fungía además como intermediario en la contratación entre braceros y empresarios, como organismo encargado de facilitar el transporte de los obreros a las localidades donde fueran contratados, se le asignó como ya dijimos, la tarea de procurar el arreglo en los casos de conflictos entre empresarios y trabajadores, servir de árbitro en sus diferencias siempre y cuando lo solicitaran los interesados.

“Esta oficina resolvió más de sesenta huelgas en favor de los trabajadores y auspició la celebración del primer contrato de condiciones de trabajo y de tarifas de la industria textil”.³⁴

El Plan de Guadalupe firmado en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila, el día 26 de marzo de 1913 a partir del cual Venustiano Carranza asumirla la jefatura del ejército

³³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1982. Pág. 6.

³⁴ *Ibidem*. Pág. 7.

constitucionalista, no hacía referencia al problema social, pero su expedición marca la pauta para la integración de los derechos sociales en nuestro país.

El 17 de septiembre de 1913 se presentó un proyecto a la Cámara de Diputados que tenía por objeto reformar las fracciones VII y XII del artículo 75 y 309 del Código de Comercio.

El proyecto establecía la existencia de organismos paritarios formados en cada estado o ramo industrial denominados juntas, a los cuales se les confería entre otras facultades las de fijar los salarios mínimos y resolver las diferencias entre los patrones y trabajadores.

“Las resoluciones de esas juntas tenían el carácter de sentencias arbitrales y no admitían otro recurso más que el de responsabilidad en caso de que hubiera mediado cohecho o soborno”.³⁵

El 12 de diciembre de 1914 Venustiano Carranza expidió el decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe en donde se hacía referencia a que continuaría en su carácter de primer jefe de la Revolución Constitucionalista encargado del Poder

³⁵ REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe. Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México. s.e. México. 1976. Pág. 37.

Ejecutivo de la Nación hasta que se restableciera la paz; expedirla y pondría en "vigor todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias entre otras".³⁶

Fue entonces cuando en los Estados de la República en plena lucha revolucionaria empezaron a expedir leyes para resolver los conflictos del trabajo. Así tenemos:

a) En el Estado de Veracruz, el General Cándido Aguilar gobernador y comandante militar de ese Estado por decreto del 19 de octubre de 1914 creó las Juntas de Administración Civil y los inspectores del trabajo. Las Juntas oírían la quejas de los patrones y de los obreros, resolverían las diferencias suscitadas entre ellos, oyendo a los representantes de los gremios y sociedades, en caso de que fuera necesario al correspondiente inspector del gobierno.

"Las Juntas de Administración Civil vinieron a substituir durante la época de la Revolución a las antiguas

³⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 8.

autoridades políticas de las Municipales, de tal manera que por virtud del decreto, la justicia obrera se independizó de la civil".³⁷

b) En el Estado de Yucatán, el General Salvador Alvarado gobernador de ese Estado expidió en 1915 las leyes llamadas "Las Cinco Hermanas", las cuales eran la Ley Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo; todas perseguían un mismo propósito, el de contribuir a la transformación del régimen económico.

Por lo que respecta a la Ley del Trabajo, fue promulgada por el decreto número 59, el 14 de mayo de 1915 estableciéndose el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje.

Era necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que surgían entre el capital y el trabajo. Con base en ello se creó un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, estaba integrado por cuatro miembros de planta y dos accidentales, los miembros de planta serían elegidos a la mitad por los comerciantes, hacendados, industriales y demás patrones; los otros dos por los comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras.

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op Cit. Pág. 102.

Cuando había un conflicto cada sector proponía a un miembro accidental y el ejecutivo del Estado designaba a un árbitro con el carácter de permanente para ejercer las funciones de tercero en discordia.

Las funciones del Consejo eran solamente de conciliación pero los Comités estaban facultados para dictar resoluciones, las cuales, si no eran apeladas en veinticuatro horas ante el tercero en discordia quedaban firmes. La resolución del tercero si la había, era inapelable.

c) En el mismo Estado de Yucatán el General Salvador Alvarado de nueva cuenta promulga otro decreto el 11 de diciembre de 1915, y que por lo tanto derogaba al antes mencionado (14 de mayo de 1915), creando la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán. En ella se estableció las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje.

"Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de ésta legislación".³⁸

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1998. Pág. 114.

Las Juntas se establecían por distritos industriales, con cuatro representantes por cada sector (dos titulares y dos suplentes).

La primera etapa se llevaba a cabo ante las Juntas de Conciliación, si no había arreglo se pasaba al Tribunal de Arbitraje, pues la ley le concedió la facultad de decidir los asuntos sin apelación, con excepción de aquellos en que tuvieran que ir más allá de lo prescrito en la ley.

El tribunal estaba integrado por tres miembros, un representante de los trabajadores electo por todas las uniones de trabajadores del Estado, un representante de los patrones electo por todas las uniones de patrones del Estado y un juez que era el presidente, nombrado por las Juntas de Conciliación que se reunirían en Mérida una vez al año en la última decena del mes de diciembre. Si en dicha reunión no se llegaba a un acuerdo, lo nombraba el Ejecutivo del Estado.

Se fijaba un máximo de treinta días para el trámite a partir de la recepción del expediente en la Junta de Conciliación con exclusión de los domingos y días festivos.

Posteriormente el General Alvarado por decreto del 7 de enero de 1916 estableció que los representantes serían designados por el Ejecutivo Estatal.

Las Juntas tenían la finalidad de procurar que se celebraran convenios industriales (contratos colectivos de trabajo) entre organizaciones de trabajadores y patrones; si esto no era posible se proponía una fórmula de avenencia para que rigiera provisionalmente durante un mes entre tanto se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje.

El procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje consistía en una investigación por una comisión designada por los trabajadores y los patrones afectados y representantes del Tribunal con poderes para examinar testigos, libros, practicar inspecciones.

Hecha la investigación se proponía una fórmula de conciliación si no se aceptaba, entonces se dictaba el fallo.

Esta obra legislativa del General Alvarado es considerada la más importante, pues fue en ella donde se estableció por vez primera las Juntas de Conciliación que sirvieron de base a las actuales.

d) En el Estado de Jalisco, el Gobernador Manuel Aguirre Berlanga por decreto del 28 de diciembre de 1915 creó la Ley del Trabajo para esa entidad.

Se crearon Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales o de otro género; estaban constituidas por igual número de propietarios y de obreros; velaban por el cumplimiento de la ley y por los intereses del capital así como del trabajo.

Eran órganos que tenían jurisdicción, con un procedimiento sumarísimo desahogado en una sola audiencia, pero se podía adicionar un término de tres días para una prueba de inspección y pronunciamiento inmediato de la resolución.

Las decisiones no se podían recurrir, se dictaban por los miembros de la Junta con arreglo de los preceptos de la ley, la conciencia y buena fe.

La ejecución de las resoluciones correspondía a los presidentes municipales que eran a su vez presidentes de las Juntas que debían dar cuenta a éstas del resultado obtenido.

Las Juntas debían constituirse en cada municipio, se integraban por especialidades ya sea agrícolas, mineras, industriales o de otro género, con tres representantes propietarios y

tres suplentes para cada sector, duraban un año, su nombramiento se hacía a través de una representación clasista de las negociaciones y de los trabajadores.

e) En el Estado de Michoacán, el Gobernador General Alfredo Elizondo expidió un decreto el 28 de enero de 1916 en donde se establece el Departamento de Trabajo que se encargaba de oír todas las quejas que se le presentaran ocasionadas por huelgas y dificultades entre patrones y trabajadores, de manera amigable y sin menoscabo de los intereses de las partes.

f) En el Estado de Aguascalientes el Gobernador y comandante militar del Estado General Martín Tirana promulgó el 1o. de febrero de 1916 la Ley del Trabajo, la cual seguía los mismos lineamientos que el texto de la Ley de Aguirre Berlanga para el Estado de Jalisco.

g) En el Estado de Michoacán se expidió el Reglamento Interior de Trabajo el 12 de marzo de 1916, en el que se ordena la división del Departamento en dos secciones.

La primera se encargaba de recibir las quejas ocasionadas por huelgas y dificultades entre el patrón y el trabajador.

El proceso se iniciaba con un escrito o bien mediante comparecencia que se hacía constar en acta. De esto se corría traslado por tres días a la contraria, concediéndole de uno a tres días para que se presentara a subsanar la dificultad.

Las resoluciones eran inapelables, con sólo el recurso de responsabilidad.

La segunda sección atendía problemas estadísticos.

h) En el Estado de Coahuila, el Gobernador Gustavo Espinosa expidió la Ley del Trabajo para ese Estado el 27 de octubre de 1916.

Se creó una sección de trabajo que constaba de tres departamentos: estadística, publicación y propaganda; conciliación y protección y el de legislación.

La sección de conciliación y protección intervenía como intermediario amigable o árbitro en las diferencias que surgieran entre patrones y trabajadores pero siempre a solicitud de las partes. La función conciliatoria estaba a cargo de los inspectores los cuales eran nombrados por los presidentes municipales. La intervención de estos funcionarios era meramente conciliatoria y si

no había arreglo se dejaba a salvo los derechos de las partes para ocurrir ante los tribunales comunes.

Años más tarde el 19 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza convocó a elecciones para el Congreso Constituyente que había de celebrarse en la Ciudad de Querétaro.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, se habló por primera vez del problema obrero.

Se constituyó una comisión encargada de estudiar el artículo 5o. del proyecto de Constitución, dicha comisión manifestó respecto de la iniciativa presentada por los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Víctor E. Góngora que dichos constituyentes proponían "igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho de indemnizaciones por accidentes de trabajo y por enfermedades causadas directamente por ocupaciones industriales, así como también que los conflictos entre el capital y el trabajo se resuelvan por Comités de Conciliación y Arbitraje, pero la comisión sólo aplazó su estudio para cuando se tratara las facultades del Congreso por no caber en la sección de garantías individuales".³⁹

³⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 71.

No obstante el Diputado Héctor Victoria insistió en ella diciendo que el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada estado era de suma importancia, al igual que dejar a éstos legislar en materia de trabajo.

En la sesión del 28 de diciembre de 1916 el diputado José Natividad Macías, hizo un recuento sobre la promesa que hizo Venustiano Carranza de dictar leyes en beneficio de la clase obrera; después explicó las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que serían las de fijar el salario mínimo, ~~estarían formadas por representantes de los trabajadores y~~ representantes de los capitalistas en cada rama de la industria.

El 13 de enero de 1917 se presentó al Congreso de la Unión el proyecto sobre legislación de trabajo en donde se establecía que era preciso legislar sobre materia del trabajo, que las controversias debían ser resueltas por organismos adecuados y que la conciliación y el arbitraje eran mejor que la intervención judicial.

La fracción XX del proyecto establecía:

“Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno”.

El proyecto fue aprobado y apoyado por 46 firmas de diputados, en donde fue aceptado íntegramente el texto de la fracción XX del artículo 123 constitucional.

“En la publicación oficial del precepto se cambió el término de Consejo por el de Junta. Al hacerse la corrección de estilo se hizo la modificación de vocablos, ajustándose al espíritu y textos de las leyes de Veracruz y Yucatán”.⁴⁰

Fue así como se establecieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, autoridades a las que se les encomendó la función de resolver de manera justa y equitativa las diferencias entre patrones y trabajadores.

Pero como se puede observar, en ninguna de las legislaciones examinadas con anterioridad expedidas por los diferentes Estados de la República Mexicana se facultaba a las autoridades laborales a suplir las demandas de los trabajadores, ya que todavía en algunos Estados se dejaba la ejecución de los laudos a los tribunales comunes, es decir todavía las autoridades laborales estaban ligadas a los procedimientos del orden civil.

A. NACIMIENTO DE LA FIGURA DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA.

⁴⁰ *Ibidem.* Pág. 75.

La suplencia de la queja, nace directamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en el artículo 107 el cual hace referencia al Juicio de Amparo, porque ni la Constitución de 1857, ni las leyes orgánicas de Amparo de 1861, 1869, 1882, ni por último el Código Federal de Procedimientos Civiles de 1908 reconocen la facultad de los tribunales federales para suplir las deficiencias que aparecieran en las demandas de Amparo presentadas ante ellos cualquiera que fuese la naturaleza del acto reclamado en la queja respectiva.

El segundo párrafo de la fracción II del artículo 107 de la Constitución de 1917, que creó la suplencia de la queja, se encontraba redactado en los siguientes términos:

“La Suprema Corte no obstante ésta regla (la establecida en el párrafo de la misma fracción que se refiere a la procedencia y requisitos del juicio de amparo en los juicios civiles y penales), podrá suplir la deficiencia de la queja en un juicio penal, cuando encuentre que ha habido en contra del quejoso una violación manifiesta de la ley que lo haya dejado sin defensa, o que se la ha juzgado por una ley que no es exactamente aplicable al caso, y que sólo por torpeza no se ha combatido debidamente la violación”.⁴¹

⁴¹ CASTRO, Juventino. La Suplencia de la Queja Deficiente en el Juicio de Amparo. Jus. México. 1953. Pág. 40.

La exposición de motivos con la cual Don Venustiano Carranza acompañó a los Constituyentes el Proyecto de Constitución no menciona la institución y finalmente al discutirse en el seno del Constituyente el artículo 107, no existe mención de los antecedentes de la suplencia de la queja, ni las razones pertinentes que tuvieron en cuenta para su inclusión en el texto constitucional por lo que la suplencia de la queja nace súbita e inexplicadamente en la Constitución de 1917 sin indicios de su fundamentación histórica o doctrinaria.

Al remitimos al Diario de los Debates, concretamente a la sesión que se llevó a cabo el lunes 27 de enero de 1917 celebrada en el teatro Iturbide, en la que tomaron parte Fernando Martínez, Paulino Machorro, Alberto M. González, Hilario Medina, David Pastrana, Enrique Meza, Fernando Lizardi, Heriberto Jara, Félix Palavicini y José N. Macías, tampoco encontramos las razones que motivaron la consagración constitucional de la suplencia de la queja.

Notamos que al examinarse el dictamen referente al artículo 107 del proyecto de Constitución no se discutió fracción por fracción sino fue aprobado en su conjunto, y los debates provocados por Heriberto Jara e Hilario Medina sostenían "que las reglas establecidas en el dictamen nulificaban completamente a los tribunales comunes de los Estados porque las sentencias que

pronuncien serán atacadas ante la Suprema Corte mediante amparo, produciéndose el desprestigio de los Estados; que éstos por sus tribunales deben sentenciar definitivamente los litigios y causas criminales de los habitantes sometidos a su soberanía y no dejar nunca su justicia en manos ajenas, porque resultaba curioso que un Estado que se llama soberano no pueda impartir justicia".⁴²

Las razones expuestas en este voto particular motivaron una serie de discusiones respecto de la soberanía de los Estados, del centralismo, del federalismo, si los tribunales de los Estados tenían o no derecho a resolver en última instancia los juicios o causas que se suscitaban en los mismos, o bien si la Suprema Corte como tribunal del país debería resolver en forma definitiva y en última instancia los juicios de amparo que se les presentara.

La última tesis fue la que predominó aprobándose el dictamen por 139 votos a favor y 4 en contra de Jara, Medina, Meza y Ramírez.

Tampoco se ha llegado a encontrar texto legal nacional o extranjero que en forma directa la anteceda o principios jurídicos previos que la fundamenten por lo que es de concluir que

⁴² CAMARA DE DIPUTADOS. Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo II. s.e. México. 1922. Pág. 567.

el Constituyente Mexicano de 1916-17 es el creador de la suplencia de la queja en el juicio de amparo, figura que posteriormente la toma el derecho procesal del trabajo.

4. MEXICO POST-REVOLUCIONARIO.

La fracción X del Proyecto de Constitución de 1917 facultaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia del trabajo.

Al no estar de acuerdo los diputados con el contenido de esta fracción, pues consideraban que iba en contra del sistema federal y por la diferentes necesidades de cada Estado, manifestaron que se necesitaba una reglamentación diversa.

Ante esta situación se otorgaron facultades legislativas al Congreso y a las Entidades Federativas, estableciéndose en el párrafo introductorio del artículo 123 que: "El Congreso y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir las bases siguientes...".

En cumplimiento a esto, las legislaturas de los Estados comenzaron a expedir las leyes que regulaban la materia del trabajo estableciendo los tribunales y autoridades laborales.

En general las leyes estatales establecieron procedimientos fundamentales en donde se presentaba la queja, se señalaban audiencias, donde hablan demandas y contestaciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas y alegatos. Se dictaban los laudos inmediatamente. "En todos aquellos Códigos se consagraba la supletoriedad de sus normas por las del procedimiento civil".⁴³

Así tenemos que la legislación de los Estados comenzó con:

a) La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, expedida por el General Cándido Aguilar.

Aquí las autoridades de trabajo siguieron el modelo del Estado de Yucatán; se crearon las Juntas Municipales de Conciliación que eran accidentales y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que tenía el carácter de permanente para la solución de los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores.

Las Juntas Municipales de Conciliación como su nombre lo indica conciliaban, en tanto que la Central decidía definitivamente los conflictos.

⁴³ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. Pág. 77.

A las Juntas se les dió jurisdicción para resolver todo tipo de conflictos ya sea individuales o colectivos.

Las Juntas Municipales conciliaban conflictos que afectaran a un sólo Municipio y la Central conocía de esos mismos conflictos pero en arbitraje y de los que afectaran dos o más Municipios.

Respecto al procedimiento se establecieron dos periodos, el primero de ellos era el de investigación en donde las partes ofrecían pruebas; el segundo era el de conciliación y arbitraje, según el negocio se tramitaba ante la Junta Municipal o Central.

b) La Ley del Trabajo de Yucatán promulgada el 16 de diciembre de 1918.

Esta ley siguió los mismos lineamientos que la del Estado de Veracruz; sin embargo ésta facultó a las Juntas para ejecutar sus resoluciones, hacer uso de las medidas de apremio que señalaba el Código de Procedimientos Civiles del Estado para hacer cumplir sus resoluciones; en ejecución de sentencia a petición de parte podía embargar y rematar los bienes del condenado.

En otros Estados como el de Querétaro, se establecían diferentes etapas en las que la conciliación podía darse en el último momento antes, por supuesto del laudo.

En otros más (Yucatán, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas) los procedimientos se podían combinar con audiencias de fijación de controversias y dilaciones probatorias de pocos días.

En un principio la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían la facultad de ejecutar sus laudos; razón por la cual algunas leyes expedidas dentro de la época en que estaba vigente ésta jurisprudencia (de 1917 a 1923) establecieron que esa facultad le correspondía a los tribunales judiciales, otros Estados como el de Veracruz y Yucatán facultaban a sus Juntas para ejecutar sus laudos.

A partir de 1924 la Suprema Corte de Justicia de la Nación cambió de opinión estableciendo que "las Juntas eran Tribunales de Trabajo con potestad ejecutoria o imperio, esto influyó en la legislación local".⁴⁴

⁴⁴ Ibidem. Pág. 82.

Con relación al establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito y Territorios Federales, fueron dos los documentos que las originaron.

El primero fue una iniciativa de ley presentada por la Cámara de Diputados, dictaminada por el Senado de la República el 18 de septiembre de 1917, con ella se daba cumplimiento a lo estipulado por la fracción XX del artículo 123; pero nunca fue aprobada por la Cámara de Senadores.

El segundo, una iniciativa aprobada por el Congreso de la Unión y promulgada por el entonces presidente de la República Venustiano Carranza el 21 de noviembre de 1917, la cual fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 3 de diciembre del mismo año, en la que se daba nacimiento a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito y Territorios Federales.

Se comunicó a los gobernadores del Distrito y Territorios Federales que deberían convocar a los obreros y patronos para que designaran a sus representantes; se debería nombrar un representante para cada industria. Los gobernadores también deberían nombrar al representante del gobierno. Los obreros tenían derecho a asistir a los sindicatos y a falta de estos los obreros libres.

Con fundamento en el artículo 12 de esa ley el entonces presidente de la República Plutarco Elías Calles dictó el decreto de 8 de marzo de 1926, en donde se reglamentaba el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, norma complementaria de la Ley de Carranza y disposiciones que se tomaron como base de las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970.

“Había una Junta de Conciliación y Arbitraje en la capital del Distrito Federal y una Junta Municipal de Conciliación en cada cabecera de Municipalidad a excepción de la Ciudad de México.

La Junta Central de Conciliación y Arbitraje se componía de un representante de los trabajadores y uno de los patrones para cada industria o por la unión de trabajos diversos, y uno del gobierno del Distrito”⁴⁵.

Cuando el conflicto afectaba a una o varias de las industrias o determinados trabajos, la Junta se integraba por los representantes respectivos de la Junta Central y por la persona que el gobierno designara, que podía ser diferente del presidente de la Junta.

⁴⁵ *Ibidem*. Pág. 91.

El representante del gobierno en la Junta Central tenía el carácter de presidente de la Junta y era nombrado por el gobernador del Distrito.

La competencia de las Juntas Municipales eran solamente de conciliación pues sólo procuraban un avenimiento entre las partes.

La Junta Central funcionaba en pleno y en Juntas Especiales como Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos emitiendo laudos.

Las Juntas Municipales conocían de todas las diferencias entre patrones y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos en materia de trabajo o por hechos relacionados a cuestiones individuales o colectivos dentro de los límites de su jurisdicción.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocían de los mismos conflictos pero ya en arbitraje funcionando en pleno o en juntas especiales.

La Junta Central en pleno además tenía la facultad de aprobar los reglamentos de las fábricas, talleres, minas; revisaba actos de las comisiones de salario mínimo.

En cuanto al procedimiento el artículo cuarto del reglamento señalaba que "las Juntas se sujetarán al siguiente procedimiento:

El representante del gobierno el mismo día en que tenga conocimiento del conflicto convocará a la Junta respectiva a fin de que ésta notifique a los interesados que tienen tres días para presentar sus demandas y excepciones, rendir sus pruebas y alegar todo cuanto sus derechos e intereses convenga".⁴⁶

Se celebraba una audiencia de demanda y excepciones. Si el demandado no comparecía o resultaba mal representado se procedía conforme a la fracción XXI y XXII del artículo 123, teniéndose por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, para el efecto de que la Junta fijara la responsabilidad que resultara del conflicto.

Se tenían por admitidos todos los hechos de la demanda sobre los que el demandado no hubiese suscitado controversia.

En la audiencia de pruebas y alegatos las partes estaban obligadas a exhibir los documentos u objetos que estimaran conducentes a su defensa; presentar testigos y peritos.

⁴⁶ REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe. Op. Cit. Pág. 36.

Los miembros de la Junta podían hacer preguntas a todas la personas que comparecieran a la audiencia de pruebas.

Finalmente la Junta pronunciaba su laudo por mayoría de votos dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia de pruebas y alegatos, dicho laudo se dictaba a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo creyeran debido en conciencia.

Contra las resoluciones dictadas por las Juntas no había más recurso que el de responsabilidad.

El procedimiento de ejecución de laudos estaba a cargo del presidente de la Junta, se llevaba a cabo aplicando las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales.

Años después, en 1927 nació la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por necesidades prácticas, pues al haber dado la facultad a las legislaturas de los Estados para que expidieran leyes de ámbito local, esto trajo como consecuencia conflictos de trabajo que afectaban la economía nacional y que no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados porque se excedían en los límites de su jurisdicción.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Por tal consecuencia la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo el 28 de abril de 1926 giró una circular a los gobernadores de los Estados en donde les comunicaba que los conflictos que surgieran sobre ferrocarriles deberían remitirse al Departamento del Trabajo de la Secretaría.

Posteriormente el 5 de marzo de 1927 se giró de nueva cuenta otra circular a los gobiernos de los estados comunicando que "el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera por cuya razón los conflictos que surgieran entre trabajadores y las empresas serían resueltos por el Departamento de la Secretaría".⁴⁷

El 18 de marzo de 1927 se envió una nueva circular a los gobiernos de los Estados comunicando que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley nacional; con objeto de uniformar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de esa materia serían igualmente resueltas por el Departamento del Trabajo.

El presidente Plutarco Elías Calles había propuesto al Congreso de la Unión un proyecto de ley reglamentaria al artículo

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimoquinta edición. Porrúa, México. 1998. Pág. 52.

123 para el Distrito y Territorios Federales, pero no fue aprobado por el Senado en 1925.

En el año de 1926 volvió a enviar otro proyecto por el que se facultaba al Ejecutivo para organizar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje mismo que fue desechado por inconstitucionalidad porque el artículo 73 y 89 de la Constitución General de la República no facultaba a ninguno de dichos poderes para conocer de la materia de trabajo, y en el artículo 123 sólo hablaba de que en cada región se debía legislar conforme a las necesidades de los mismos.

A pesar de todo Plutarco Elías Calles expidió el 17 de septiembre de 1927 un decreto en el que creaba a la Junta Federal del Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, publicado en el Diario Oficial el 23 de septiembre de 1927 en los siguientes términos:

"Artículo 1. Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en ésta ciudad y las Regionales de Conciliación que sean necesarias para normar su funcionamiento.

Artículo 2. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos e individuales entre patronos y obreros y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones".⁴⁸

⁴⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan. Op. Cit. Pág. 62.

El reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue expedido y publicado en el diario Oficial el 27 de septiembre de 1927 por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

El reglamento señalaba las reglas del procedimiento, notificaciones, identificación de las partes y representación de los trabajadores y patronos a través de los sindicatos.

Había reglas relativas a la conciliación ante las Juntas Regionales y Federales y el arbitraje ante las Juntas Federales.

La ejecución de los laudos estaba a cargo del presidente de la Junta Federal, con potestad para hacer cumplir sus resoluciones disponiéndose lo necesario para el embargo, remate y adjudicación de los bienes propiedades del deudor.

En caso de conciliación ante una Junta Regional, las reglas de arbitraje señalaban dos alternativas, una etapa conciliatoria lo que permitía la reproducción de la demanda y contestación, o una conciliación perdida que obligaba a la Junta Federal a citar a una audiencia de demanda y excepciones con apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido

afirmativo de no comparecer el demandado, salvo prueba en contrario.

Posteriormente se citaba para audiencia de pruebas y alegatos celebrándose con o sin presencia de las partes. Después la Junta citaba para resolución.

Cuando se trataba de un conflicto conocido primeramente en conciliación por una Junta Federal, si no había avenimiento, se declaraba terminada la conciliación, y se pasaba el asunto al arbitraje. En cinco días tratándose de un conflicto individual y diez días si era colectivo había que presentarse la demanda y su contestación en una audiencia citada para las veinticuatro horas siguientes.

En su caso se celebraba una segunda audiencia a efecto de rendir pruebas y producir alegatos.

También se fijaban las reglas para el libre interrogatorio entre las partes, reglas para el ofrecimiento de pruebas.

Así funcionaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y pese a la ola de inconformidad que había sobre su constitucionalidad, empezó a ocuparse de los asuntos laborales de

competencia federal. La cuestión se resolvió desde el punto de vista jurídico al realizarse la reforma a la fracción X del artículo 73 de la Constitución Federal en el año de 1929.

Siendo presidente de la República Emilio Portes Gil convocó el 19 de julio de 1929 al Congreso a sesiones extraordinarias en el que había de analizarse entre otras la reforma del artículo 123 y la fracción X del artículo 73, pues dicho presidente establecía que "Tanto el trabajador como el capitalista generaban conflictos constantes que preocupaban hondamente al Estado e impiden la paz y el adelanto del país. La promulgación de leyes ambiguas o contradictorias no benefician a los trabajadores y desalienta a los capitalistas".⁴⁹

Por lo tanto el 6 de septiembre de 1929 se uniformó la legislación del trabajo para toda la República; es decir se reformó la fracción X del artículo 73 y el 123 en donde se facultaba al Congreso Federal a expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirían entre obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

Desde esa fecha corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados, pero se dividió la aplicación de la ley entre las

⁴⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 128.

autoridades federales y las locales, con la excepción de las materias que se señalan en la fracción X del artículo 73 de la Constitución General, y las cuales son de competencia exclusiva de las autoridades federales.

El cambio que hubo hacia las Juntas fue importante, se les otorgó imperio para ejecutar sus laudos y no acudir a los tribunales comunes para hacerlos cumplir, es decir poco a poco fueron dejando de utilizar a los tribunales comunes estableciendo sus propios procedimientos; sin embargo como hemos visto en ésta época tampoco se facultó a las autoridades laborales para suplir las deficiencias que tuvieran las demandas de los trabajadores a pesar de que dicha institución ya estaba contemplada en la Constitución en el artículo 107 pero sólo en materia de amparo en los juicios penales.

5. MEXICO CONTEMPORANEO.

Hablamos mencionado que en 1929 se federalizaron las normas de trabajo, esto dio origen a que el 6 de septiembre de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil enviara al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal de Trabajo. A este proyecto se le nombró "El Proyecto Portes Gil" en honor a dicho Presidente.

El proyecto contenía disposiciones relativas a los organismos encargados de aplicar el Código, ellas eran las Comisiones Municipales del salario mínimo, las Comisiones Mixtas de empresas, las Juntas Municipales de Conciliación, locales y federales, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje Federales y el Consejo Nacional del Trabajo.

En el ámbito procesal se establecían tres etapas del proceso laboral, en la que había una audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones, y una o varias audiencias de pruebas. En rigor se establecía una sola audiencia de ofrecimiento, desahogo de pruebas y alegatos, pero se admitía el señalamiento de otra fechas si por la naturaleza del negocio no fuere posible recibir las pruebas en una sola audiencia.

También se establecía la regulación de los conflictos de orden económico y la admisión de la insumisión del arbitraje en todo tipo de conflictos por cualquiera de las partes.

El anteproyecto no prosperó, pues hubo fuerte oposición de las agrupaciones obreras al igual que en las Cámaras, y finalmente fue rechazado.

En el año de 1931 el Presidente Pascual Ortíz Rubio presentó un proyecto de Ley Federal del Trabajo elaborado por la Comisión que encabezó Aarón Sáenz quien era Secretario de Industria Comercio y Trabajo.

El proyecto se envió a la Cámara de Diputados en donde se resaltó que se deberían unificar las leyes locales. Se obtiene su aprobación y el proyecto pasa a la Cámara de Senadores donde también es aprobado, promulgándose el día 18 de agosto de 1931. Cabe hacer mención que la citada Comisión tomó de base al Proyecto Portes Gil.

En ésta Ley las Juntas se clasificaban en:

- Juntas Municipales de Conciliación.
- Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.
- Juntas Federales de Conciliación.
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Municipales de Conciliación sólo tenían la función de conciliar dentro de su jurisdicción las diferencias que se suscitaban entre trabajadores y patrones, ya sea que tuvieran el carácter de individuales o colectivos siempre que no fueran de la competencia de las Juntas Federales.

Tenían la obligación de pasar al conocimiento de la Junta Central correspondiente las controversias que no habían obtenido un avenimiento.

Había Juntas Municipales de Conciliación accidentales que se integraban cada vez que fuera necesario y Juntas Municipales de Conciliación permanentes tantas como se estimaran necesarias.

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje resolvían conflictos entre el capital y el trabajo dentro de su jurisdicción y que no eran de la competencia de las federales.

Funcionaban permanentemente en la capital de los Estados, en el Distrito Federal y en los Territorios Federales. Conocían en conciliación de todos los conflictos colectivos que se suscitaban entre trabajadores y patrones que afectaran a todas las industrias del Estado.

Resolvían en arbitraje los conflictos anteriormente mencionados cuando no había un arreglo entre las partes.

Cuando el conflicto no comprendía a todas las industrias, conocían de él las Juntas Especiales de las ramas afectadas por el conflicto y lo trataban en conciliación y arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación eran únicamente de avenencia. La jurisdicción se ejercía dentro de la misma demarcación territorial señalada a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Había Juntas Federales de Conciliación accidentales que se integraban cada vez que era necesario y Juntas Federales de Conciliación permanentes tantas como se estimaran necesarias.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resolvía conflictos laborales de carácter federal, es decir de las materias que la Constitución General señalaba expresamente de jurisdicción federal. Entre los diversos grupos o Juntas especiales se distribuyen los asuntos de competencia federal.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que el procedimiento fuera más expedito estaba compuesta de grupos especiales o Juntas Especiales con autonomía en la resolución de los casos que eran materia de su competencia federal.

Las reglas del procedimiento ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje establecía la celebración de una audiencia de conciliación demanda y

excepciones, si el demandado no comparecía se señalaba una segunda audiencia de demanda y excepciones con apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario si tampoco se presentaba.

Si las partes estaban o no conformes con los hechos, la Junta recibía el negocio a prueba, por lo que señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, pero en la práctica se obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas e inclusive se desahogaban diligencias fuera del local de la Junta.

Se otorgaba a las partes un término común de 48 horas para alegar por escrito. Inmediatamente se concedían a los representantes del capital y del trabajo 24 horas para que solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pudiéndose ordenar con ese motivo la práctica de nuevas diligencias.

Concluida la tramitación se formulaba por el auxiliar del Presidente de cada grupo especial un dictamen proponiendo la solución del conflicto que se sometía a discusión. Con el acta correspondiente se pasaban los autos al Secretario para el engrose de laudo, firma de los representantes y notificación a las partes.

En ésta Ley Federal del Trabajo no había precepto alguno donde se facultara a las Juntas a suplir las demandas de los trabajadores presentadas ante ellas.

En la Ley de Amparo como en la Constitución Federal también se habían generado reformas, entrando en vigor en mayo de 1951; se adicionó a la fracción II del artículo 107 de la Constitución Federal y al artículo 76 de la Ley de Amparo la ampliación de la suplencia que como se ha dicho sólo la aplicaba la Suprema Corte de Justicia en beneficio del acusado en materia penal, se amplió en dos direcciones en primer lugar para otorgar dicha atribución a los Jueces de Distrito y a los Tribunales Colegiados (estos últimos creados con motivo de dicha reforma), y en segundo término para extender esa tutela en beneficio de la parte trabajadora en el juicio de amparo laboral, cuando hubiese habido una violación que lo haya dejado sin defensa, así como para proteger al quejoso que impugne un acto que se apoye en una ley declarada inconstitucional por la jurisprudencia obligatoria por él mismo.

Con el paso del tiempo y con las realidades cambiantes la Ley Federal del Trabajo de 1931 ya no se adoptaba a las necesidades pues sus preceptos fueron superados por situaciones, con lo que se decidió la elaboración de una nueva ley.

En 1960 el Presidente Adolfo López Mateos propuso que se integrara una Comisión para que elaborara la reforma a la Ley Federal del Trabajo, la comisión estaba integrada por Salomón González Blanco Secretario del Trabajo y Previsión Social, el maestro Mario de la Cueva, Cristina Salmorán Tamayo Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Ramiro Lozano Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, pero dicho proyecto no se presentó a las Cámaras para su estudio y aprobación.

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz incorporó a la Comisión antes mencionada a Alfonso López Aparicio, la cual concluyó con un nuevo proyecto.

Ese nuevo proyecto fue enviado a la Cámara de Diputados en diciembre de 1968. Durante el proceso legislativo se le hicieron modificaciones por los Diputados y Senadores pero no alteraron su esencia.

El proyecto fue aprobado por ambas Cámaras en donde surgió la nueva Ley Federal del Trabajo que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970 y entró en vigor el primero de mayo de ese mismo año.

En cuanto a la organización de las Juntas la Ley Federal del Trabajo consideró que en ocasiones resultaba difícil para los trabajadores acudir a las Ciudades en donde radicaban la Juntas, pues se habían centralizado las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México y en las capitales de las entidades federativas, por otro lado el volumen de negocios que debían conocer era grande por lo que no había una justicia expedita; los negocios de menor cuantía debían de ser resueltos rápidamente.

Entonces se adoptó el principio de que se establecieran Juntas en cada una de la entidades federativas cuando se trataba de jurisdicción local o en distintos puntos de la República si se trataba de Juntas Federales.

En este orden de ideas tenemos a las Juntas de Conciliación que funcionan permanentemente en los lugares donde se estime conveniente; cuando la demarcación territorial no amerite el funcionamiento de Juntas permanentes se formará una accidental para resolver los conflictos.

Se integrarán con un representante del gobierno federal o local, que será el presidente y un representante de los trabajadores y uno de los patrones.

Sus funciones son de procurar el arreglo conciliatorio, de recibir pruebas, dar cumplimiento a los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden las otras Juntas, actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje residirá en la capital de la República, pero la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital podrá establecer Juntas especiales, fijando el lugar de residencia y su competencia territorial.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben funcionar en las capitales de cada una de las Entidades Federativas, pero los Gobernadores de los Estados, Territorios Federales, así como el Jefe del Departamento del Distrito Federal cuando lo requiera las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Estas Juntas funcionan en Pleno o en Juntas especiales. El pleno conocerá de los conflictos que afecten a todas las ramas de la autoridad económica representadas en la Junta, en

tanto que las Juntas Especiales conocerán de los conflictos que afecten a una o varias ramas de la actividad económica.

El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta cuando se trate de conflictos económicos o cuando el conflicto afecte a varias de las ramas de la actividad industrial representadas en la Junta, y con los Presidentes de la Juntas Especiales cuando se trate de conflictos de naturaleza jurídica que afecten una sola rama de las actividades representadas en la Junta.

Se debe hacer mención que ésta Ley Federal del Trabajo se dividió en dos partes una sustantiva y otra adjetiva. En relación a la materia adjetiva, en los juicios laborales se consolidó la oralidad. Se hicieron más fáciles las notificaciones y los incidentes, se aumentó el plazo de caducidad de tres a seis meses para no perjudicar al trabajador. Se suprimió la incompetencia por inhibitoria porque dilatava el procedimiento, se manejaron reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

En el procedimiento ordinario se adoptó el principio de la concentración pues se estableció una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Se estipuló el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer.

En el capítulo de pruebas se incluyó a la inspección ya que en la anterior ley no estaba contemplada, además de facilitarse el desahogo de las pruebas periciales.

Se estableció un procedimiento especial para casos urgentes en donde había una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

Las resoluciones no eran revocables excepto cuando se tratara de actos de ejecución.

En ésta Ley Federal del Trabajo de 1970 se establecieron ya algunos principios rectores del proceso como el de oralidad, concentración, pero todavía no se incluía el principio de la suplencia de la queja.

Tiempo después el 18 de diciembre de 1979 el entonces Presidente de la República José López Portillo envió a la Cámara de Diputados un proyecto de modificación a los Títulos catorce, quince y dieciséis (es decir en el ámbito procesal pues la parte sustantiva y la integración de las Juntas quedó igual), en el que derogaba disposiciones con relación al procedimiento de huelga y se adicionaba la parte final del artículo 47 la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la causa o causas del despido.

La Cámara de Diputados la aprobó rápidamente el 27 de diciembre de 1979, pasando a la Cámara de Senadores quien también la aprobó en forma rápida el 30 de diciembre del mismo año.

La reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el primero de mayo de ese mismo año.

En relación al proceso se establecieron por primera vez en un título (título Catorce) los principios rectores del proceso del trabajo, como el de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, instancia de parte, economía, concentración que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones,

ofrecimiento y admisión de pruebas, el principio de sencillez, así como el de la suplencia de la queja.

Se reglamentó el procedimiento ordinario, los especiales, los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, el procedimiento de huelga, el de ejecución, procedimiento de tercerías y preferencia de créditos, los procedimientos paraprocesales o voluntarios, estableciéndose responsabilidades y sanciones.

Lo trascendental y lo más cuestionado fue romper con el principio de paridad procesal, pues se tomó en cuenta la desigualdad de origen que existe entre el patrón y el trabajador, dando como resultado la inclusión del principio de la suplencia de la queja, con el cual se busca dar equilibrio entre las partes en el proceso laboral.

Fue entonces en la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980 donde nació la suplencia de la queja en favor del trabajador, pues se le impone la obligación a la Junta de mejorar las demandas de los trabajadores, agregando prestaciones que deriven de los hechos expuestos en la demanda y que hayan sido omitidas.

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Constitución es la Ley suprema de un Estado, pues se convierte en la fuente fundamental de todas las instituciones de la Nación así como también de las normas que la rigen.

“Por naturaleza se entiende no sólo el origen y el conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, sino la esencia y propiedad característica de cada ser; el artículo 123 es la fuente del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad capitalista”⁵⁰

El artículo 123 constitucional surge a raíz de las carencias económicas de los asalariados del campo y de la ciudad, de las necesidades de proteger a los trabajadores con normas

⁵⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op Cit. Pág. 115.

fundamentales para mejorar sus condiciones de vida y de la injusticia y explotación que se llevaba a cabo en ese tiempo.

Es por eso que los proletariados ingresaron a las filas de la revolución y son ellos quienes conquistaron los derechos que por años les habían sido negados.

El Constituyente de Querétaro estableció instituciones que favorecieron a los trabajadores mexicano fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales con el factor capital, como son el descanso semanal, el salario mínimo, la participación en las utilidades de las empresas, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, la duración del trabajo, los derechos colectivos, el derecho a la huelga, la asociación profesional, normas generales de bienestar social, así como la creación de los tribunales de trabajo para dar solución a los conflictos suscitados entre ellos.

Todo esto con el fin de disminuir los encontrados intereses entre el patrón y el trabajador por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, por la desventajosa situación en que habían estado colocados los trabajadores en las diferentes ramas de la industria, el comercio, la minera y la agrícola.

Esto trajo como consecuencia cambios trascendentales en la noción jurídica del trabajo dando como resultado que se incorporaran en la Constitución Mexicana de 1917 por primera vez las garantías sociales y el derecho mexicano del trabajo en el artículo 123.

En éste precepto se encuentran normas protectoras y reivindicadoras en beneficio de la clase trabajadora, pues le concede derechos y faculta al Estado para que intervenga como árbitro entre los conflictos que surjan entre patrones y trabajadores.

Anteriormente, las desavenencias entre éstas dos partes eran resueltas por el derecho privado en donde se imponía la voluntad de los capitalistas por el apoyo que recibían del poder público; había inferioridad del trabajador respecto del patrón en la celebración de los contratos de trabajo.

Entonces surgió la necesidad de legislar en esa materia a fin de que las controversias fueran resueltas por organismos adecuados para que no hubiera interminables y onerosas diligencias; así se estableció que la conciliación y el arbitraje era el medio idóneo para resolverlos.

Por lo tanto se establecieron fracciones específicas en el artículo 123 para la solución de controversias, las fracciones actualmente disponen:

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

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

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una

indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él^o.

La incorporación al texto constitucional de los derechos sociales fue la aportación más extraordinaria y de mayor trascendencia que realizó la Asamblea Constituyente de Querétaro.

Así tenemos que el artículo 123 constitucional contiene derechos y principios sociales que forman la base del derecho del trabajo y de la previsión social.

Habíamos mencionado que la suplencia de la queja nace en la Constitución de 1917 sin saber cual fue el motivo de su origen.

Sobre la posible motivación de su creación, Armando Chávez Camacho enumera diversas hipótesis personales atribuidas a eminentes maestros de la Facultad de Derecho en la siguiente forma:

"a) Se trata de una institución con antecedentes posiblemente en una ley recopilada, ya que la audiencia de la Nueva España hacía suplencias, con espíritu amplísimo en numerosas causas.

b) Sin antecedentes legislativos aparece directamente en la Constitución de 1917, por motivos políticos y como una reacción contra las persecuciones a los opositores, a quienes frecuentemente se les acusaba de supuestos delitos para alejarlos de sus actividades públicas, y quienes recurrían a defensores improvisados que interponían demandas de amparo deficientes, que por ello no prosperaban;

c) La suplencia tiene un origen jurisprudencial, que al perfeccionar la institución jurídica del amparo pasó posteriormente a la Constitución;

d) La suplencia corresponde a una tendencia de los tratadistas y de la jurisprudencia encaminada a eliminar el rigorismo jurídico cuando se trata de la vida y de la libertad;

e) Existe una relación histórica entre las dos suplencias, es decir que la suplencia de la queja deficiente, surgió como una imitación de la suplencia del error;

f) La suplencia tiene un origen psicológico que encontró finalmente una formulación jurídica positiva basada en el hecho de que el juzgador, no pudiendo librarse completamente del planteamiento, asimismo de todo el proceso en sus aspectos íntegros, aún los no planteados termina por suplir los alegados -insuficientes-, por los omitidos, que sí resultan procedentes;

g) La suplencia es un resto de aquella forma liberal y amplísima del amparo clásico, antes de que se aceptara legalmente el juicio por inexacta aplicación de la ley".⁵¹

Es evidente que alguna o todas las motivaciones posibles enumeradas, han de haber pesado necesariamente en la creación de la institución, es decir tienen un carácter proteccionista.

Por lo que respecta a la naturaleza jurídica de la suplencia de la queja y de lo anteriormente analizado, concluimos que es un principio procesal con un fin proteccionista de intereses fundamentales de la misma naturaleza que los establecidos en el propio artículo 123 constitucional en favor de los trabajadores; constituye además una excepción al rigorismo jurídico, al formalismo legal que rige en otros juicios como los civiles.

La suplencia de la queja tiene una tendencia defensiva, es decir protege al trabajador, considerada la parte débil frente al patrón a quien se estima ampliamente capacitado para obtener una defensa adecuada a sus intereses.

Es decir la suplencia de la queja es tutelar de la parte obrera en la misma forma que lo es el artículo 123 constitucional de donde emanan las garantías obreras y por medio

⁵¹ CASTRO, Juventino. Op. Cit. Pág. 43.

de ella se combate principalmente su ignorancia de rigorismos jurídicos utilizados en el proceso laboral.

Al motivarse la suplencia de la demanda en el proceso laboral se tomó en cuenta a la parte obrera que aparece como la débil económica y culturalmente frente al patrón por ello, la suplencia resulta igualmente proteccionista de la parte obrera y antiformalista respecto a la técnica que se utiliza en otros procesos como el civil.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A. Exposición de Motivos de las Reformas procesales que comenzaron a regir el primero de mayo de 1980.

En 1979 los legisladores tuvieron la inquietud de formular una reforma que cumpliera con las expectativas de la realidad mexicana, se quería un procedimiento laboral más ágil que contribuyera con los objetivos ordenados en el artículo 17 de la Constitución Federal, a fin de evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezagaran.

En este orden de ideas se incluyeron principios o bases para regular el proceso como el de celeridad, eliminando etapas y actos superficiales.

Se acentuaron más los principios de oralidad e inmediatez, ya que esto permite a la autoridad laboral apreciar mejor los razonamientos de las partes y dar el valor real a las pruebas.

Por lo que respecta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les impuso la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía concentración y sencillez del proceso, dándose así el menor número de actos de diligencias que deban practicarse sin que ello implique por supuesto que no se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y con ello evitar la violación del artículo 14 de la Constitución Federal pues ésta es una garantía de seguridad jurídica.

También se impuso la obligación de dictar las resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador, debiendo así mismo apreciar libremente las pruebas.

Lo más importante de ésta reforma es que por primera vez se buscó que en el nuevo proceso hubiera una igualdad real de las partes de manera que se obligó a la Junta a suplir la demanda deficiente del trabajador para evitar que incurra en una falla técnica y con ello el actor no pierda los derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios.

Este principio de subsanar las deficiencias de la demanda constituyó una innovación en el proceso laboral, aunque la Constitución Federal la establece en el artículo 107 en el juicio de amparo.

Así el trabajador no estará expuesto a que en el caso de interponer una demanda de amparo y se encuentre en la hipótesis de ser el agraviado que por haber incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta, obtenga un laudo desfavorable, a causa de una presentación defectuosa de sus pretensiones y no por violaciones manifiestas de la ley durante el proceso que lo hubieran dejado sin defensa.

Se facultó además a las Juntas para corregir irregularidades u omisiones que encontraren en el proceso, a esto se le llama principio de regularización del procedimiento, pero cabe hacer mención que esto no lesiona los principios de seguridad e igualdad de las partes ya que existe disposición expresa en el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que las Juntas no podrán revocar sus propias resoluciones, además de que es en beneficio de ambas partes.

Se incorporó un principio especial al establecer que en las actuaciones no se exigirá forma determinada, sin

embargo, esto no implica que el procedimiento se desarrolle en forma desordenada pues los tribunales laborales están integrados por conocedores del derecho y las partes se deben ajustar a las normas que rigen desde la demanda hasta la pronunciación del laudo, ya que tendrán que cumplir con un *mínimo de requisitos* dándole así al procedimiento unidad y congruencia.

También se establece dentro de los principios procesales que las autoridades administrativas y judiciales tiene la obligación de auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por otro lado, en el artículo 685 se determinó que los juicios se iniciarían a instancia de parte, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben cuidar que los juicios tramitados ante ellas no queden suspendidos, salvo en los casos previstos en la ley.

La caducidad se encuentra determinada en beneficio de los trabajadores pues la Junta requerirá de oficio a aquel para que active el procedimiento en caso de que haya dejado de promover por cualquier causa durante el término de tres meses, comisionando a un procurador para que éste continúe con el procedimiento, defendiendo así los derechos de los trabajadores.

En este orden de ideas tenemos que con la reforma procesal vigente a partir de 1980 el derecho procesal del trabajo se acentuó como instrumento social en beneficio de los trabajadores buscando justicia bajo el principio de tratar desigual a los desiguales.

Es así como el proceso laboral se funda en principios o bases proteccionistas que van a dar el equilibrio entre el capital y el trabajo.

B. PRINCIPIOS PROCESALES EN MATERIA LABORAL.

Al constituirse los tribunales encargados de impartir justicia laboral, se hubo que crear también la forma en que se debería impartir dicha justicia, la cual tendría el carácter de ser proteccionista, tutelar y reivindicadora de la clase trabajadora.

Por lo tanto la Constitución de 1917 crea y establece en el artículo 123 normas de carácter procesal laboral que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En este sentido el proceso laboral se rige por principios de derecho social derivados del propio artículo 123 constitucional, dentro de ellos se encuentra la suplencia de la queja,

el cual tiene el propósito de equilibrar realmente la situación entre las partes.

“Los principios del derecho procesal del trabajo en su acepción filosófica son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar la misma ley positiva.

De acuerdo con la escuela histórica los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores al crear el acto legislativo, es decir han servido para orientar al mismo”.⁵²

Entonces tenemos que el proceso laboral se rige por principios establecidos en el título catorce capítulo primero de la Ley Federal del Trabajo los cuales son:

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD. Este principio ha sido aceptado por todos los sistemas procesales en el mundo, significa que el proceso debe llevarse a cabo en forma pública es decir, ofrece al público la posibilidad de presenciar el desarrollo del proceso, así los que estén presentes podrán enterarse de la

⁵² TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1987. Pág. 21.

conducta de las partes que intervienen en el y la de los miembros del tribunal del trabajo.

La publicidad da al procedimiento legalidad y seguridad jurídica.

Pero este principio tiene sus limitaciones ya que el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte que se celebren las audiencias a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”.

Un ejemplo de esta limitación es la audiencia de discusión y votación del laudo pues ésta no es pública.

También se le da a éste principio el sentido de que el procedimiento es de orden público, es decir que no puede ajustarse a lo que dispongan las partes.

PRINCIPIO DE GRATUIDAD. Establecido en el artículo 19 y 685 de la Ley Federal del Trabajo al mencionar que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

Por lo tanto el desarrollo del proceso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es completamente gratuito.

Este principio coincide con lo establecido en el artículo 17 de la Constitución Federal en donde se hace referencia a que los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley, su servicio será gratuito quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ. Se encuentra establecido en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere al contacto directo e inmediato que deben tener la autoridad y las partes, recibir pruebas, oír alegatos, pues con esto podrán dictar las resoluciones con pleno conocimiento de los hechos, "es decir conocer directamente los pormenores del juicio para resolver conforme a la verdad real y no la formal".⁵³

Sin embargo, en la realidad este principio no se aplica pues generalmente el procedimiento se encarga a los auxiliares y no a los representantes del capital y del trabajo, ni al Presidente de la Junta.

⁵³ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa, México. 1992. Pág. 226.

PRINCIPIO DE PREDOMINANCIA DE LA ORALIDAD. Tiene su fundamento en el artículo 685 y 713 de la Ley Federal del Trabajo.

Es de especial importancia éste principio, tiende a agilizar el proceso laboral; los actos que se desarrollan dentro de él son fundamentalmente orales es decir "el derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad".⁵⁴

De este modo las partes tiene que realizar sus réplicas, contrarréplicas y objeciones de viva voz.

Aunque en la práctica las promociones fundamentales se realizan generalmente por escrito como son la demanda, contestación a la demanda, ofrecimiento de pruebas.

Esto trajo como consecuencia que el proceso laboral se convirtiera más bien en un sistema mixto, es decir oral y escrito, pero con más predominancia hacia lo oral, lo escrito otorga seguridad, ya que habrá facilidad de enterarse en cualquier momento de una declaración, lo cual facilita el estudio de las constancias a las autoridades de trabajo, otra ventaja es que para el

⁵⁴ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Op. Cit. Pág. 24.

caso de impugnación de las resoluciones de la Junta, los tribunales competentes cuenten con lo expedientes bien integrados.

De tal forma que lo escrito depende para su eficacia de lo oral. Es entonces necesario que haya constancia de todo lo actuado.

Confirman éste principio los artículos 781 y 782 de la Ley Federal del Trabajo ya que facultan a las partes para interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, así como a las Juntas para ordenar el exámen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos, en general practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Este principio está además ligado con el principio de inmediatez pues tienen que comparecer las partes ya sea personalmente o a través de su apoderado para hacer valer así sus derechos.

PRINCIPIO DE INSTANCIA DE PARTE.

Establecido en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, quiere decir que la actividad jurisdiccional se debe ejercitar a petición del interesado, pues no podrá iniciarse por ningún motivo de oficio, es

decir ninguna Junta puede por sí misma empezar un proceso del trabajo, siempre se necesitará la reclamación de los particulares.

Dicha facultad corresponde al principio dispositivo el cual se manifiesta únicamente por lo que toca a la presentación de la demanda, pero en los demás aspectos tiene un carácter inquisitivo en donde el impulso procesal es de oficio así como la participación activa de las juntas en el desarrollo del proceso.

Algunos ejemplos que ilustran lo anterior son la amplia facultad que tienen las Juntas para recibir pruebas, cuidar que los juicios no queden inactivos, requerimiento que deberá hacerse al trabajador para continuar el trámite cuando sea necesaria su promoción para evitar la caducidad, requerimiento al patrón para que exhiba los documentos probatorios, la suplencia de la deficiencia de la queja.

Por lo tanto, México creó su propio derecho procesal del trabajo tomando lo mejor del proceso dispositivo y del inquisitivo, esto se debe al sentido clasista, proteccionista y equilibrador de la parte débil, es decir del trabajador.

PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL. Alude a este principio el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo; se refiere al ahorro de los actos o diligencias procesales que la autoridad lleva

a cabo cuando resultan ociosas o innecesarias, está encaminado a dar mayor celeridad a la secuela procesal.

Concordamos con el maestro José Dávalos al manifestar que el principio de economía procesal "es la obligación de las Juntas de tomar las medidas necesarias para regularizar y ordenar la substanciación del procedimiento, con el fin del lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".⁵⁵

Entonces tenemos que la economía se va a traducir en la eliminación de las audiencias incidentales pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos, simplificando el número de audiencias.

De igual modo dentro de éste mismo apartado se desprende el principio de regularización del procedimiento establecido en el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, el cual consiste en que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, sin que por el contrario implique revocación de sus propias resoluciones.

La concentración y la sencillez son una manifestación del principio de economía procesal.

⁵⁵ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 226

PRINCIPIO DE CONCENTRACION PROCESAL.

"Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral se resuelven en unidad de actos"⁵⁶, es decir implica la reunión de dos o más actos procesales en uno sólo.

Se reúne en el menor número de audiencias y etapas procesales posibles la totalidad de la tramitación procesal, así se trata de evitar la división del proceso lo que da como resultado que los integrantes del tribunal retengan con facilidad los detalles realizados en las audiencias hasta dictarse el laudo correspondiente; por ejemplo se concentra en una sola audiencia tres etapas consecutivas: Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; también otro ejemplo podría ser la acumulación por conexidad.

PRINCIPIO DE SENCILLEZ PROCESAL.

establecido en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, se hace consistir en que las Juntas deben usar un lenguaje claro y pasos procesales nítidos porque hay un sector que acude a la impartición de la justicia que son los trabajadores.

Tiene su base dicho principio en la estimación que hace el legislador a la parte obrera del proceso que es económica,

⁵⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op Cit. Pág. 79.

cultural y socialmente débil, pues carece de los medios para conocer a fondo la materia laboral.

En este orden de ideas tenemos que el principio de sencillez va dirigido a las Juntas, mientras que el principio de informalidad va dirigido a las partes procesales.

PRINCIPIO DE INFORMALIDAD PROCESAL. Se encuentra en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo al establecer categóricamente:

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

“Este principio rompe con el formalismo del proceso laboral, pues el legislador le da un sentido social ya que las actuaciones en aras de la concentración y sencillez del proceso, están desprovistos de formalismo que entorpezcan la impartición de justicia”.⁵⁷

Al quitar formalidades, no implica que el proceso se desarrolle en forma anárquica y superficial, ya que los tribunales

⁵⁷ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 231.

están integrados por conocedores del derecho y las partes se ajustan a un mínimo de normas que rigen la justicia laboral.

En virtud de este principio el trabajador sólo va a señalar los hechos que funde la demanda para que se tenga por bien hecha.

PRINCIPIO DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA.
Establecido en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

El derecho procesal del trabajo es un derecho social de la clase trabajadora.

Al realizarse las reformas procesales en 1980 se incluyó un nuevo principio que acentuó la característica social del proceso tal principio es la suplencia de la queja deficiente, el cual busca equilibrar realmente el proceso entre el trabajador y el patrón.

Consiste en subsanar la demanda incompleta con las prestaciones faltantes que deriven de la la acción intentada conforme a los hechos expuestos por el trabajador, en donde la Junta actúa de oficio y la aclaración de la demanda oscura o irregular que la hace el propio trabajador.

Es un principio nivelador de desiguales para procurar la igualdad real y no formal entre las partes, es un reflejo de la Constitución de 1917. Por lo tanto tenemos que es un derecho de los trabajadores que se deriva de la garantía social consagrada en el artículo 123 de la Constitución Federal.

Consideramos que este principio es una obligación para las Juntas aplicarlo ya que de forma determinante, categórica, imperativa y absoluta el artículo 685 establece que la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta y no establece una facultad discrecional como es el vocablo "podrá subsanar".

Lamentablemente la ley no establece ninguna sanción o mecanismo que haga más forzoso e ineludible su cumplimiento a las Juntas, de tal forma que en la realidad no se lleva a cabo.

PRINCIPIO DE AUXILIO DE LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES A LAS JUNTAS. Establecido en el artículo 688 de la Ley Federal del Trabajo en donde se dispone que dichas autoridades están obligadas dentro de la esfera de sus respectivas competencias a auxiliar a las Juntas y si no lo hacen serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso; esto se hace para que la protección de los trabajadores sea completa.

Estos principios no son los únicos, ya que existen otros que no están contenidos dentro del título catorce capítulo primero a los que se les denomina principios implícitos "que son aquellos que tienen la característica de que no se encuentran expresados por su nombre. Simplemente están presentes como razón de ser, a veces de toda una política procesal y, en ocasiones, sólo de una disposición concreta pero que a su vez, es representativa del espíritu de la ley"⁵⁸ algunos de ellos son el principio de que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada (artículo 841), principio de claridad, precisión y congruencia del laudo con la demanda, contestación y demás prestaciones deducidas en el juicio (artículo 842), admisión de todos los medios de prueba (artículo 776), irrevocabilidad de las resoluciones de las Juntas (artículo 848).

3. ARTICULOS 685 Y 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El derecho mexicano del trabajo surge con la Constitución de 1917, la cual es eminentemente social cuyos principios están orientados en la justicia, el reconocimiento de los desiguales, interpretándose y aplicándose con equidad para superar las desigualdades de todo el orden jurídico.

⁵⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op Cit. Pág. 73.

El derecho se inclina hacia la justicia, y la justicia es un fin ante el cual el derecho es un medio para alcanzarla.

Se dice que tratar a los hombres iguales en circunstancias iguales es fundamental en la justicia, por lo tanto por justicia entendemos tratamiento igual para los iguales.

En este orden de ideas llegamos a establecer que los hombres en situaciones desiguales serán tratados desigualmente, por razones de equidad.

Este presupuesto es la base de la justicia buscada por el derecho del trabajo, a la cual llama justicia social "que busca afanosamente el equilibrio y la equitativa armonización entre el capital y el trabajo que los vincula íntimamente al bien común".⁵⁹

La política de protección al trabajador y rompimiento de la igualdad en las partes tuvo su origen con el nacimiento de la jurisdicción especial del trabajo, estableciendo a la conciliación y al arbitraje como procedimiento para la resolución de las controversias, sujetas a normas de equidad, trayendo como resultado mayores garantías para el obrero dentro del proceso "...porque de nada serviría la protección jurídica del trabajador

⁵⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. Cit. Pág. 16.

contenido en el derecho sustantivo, si de la misma manera no se le tutelara por el derecho procesal laboral...".⁶⁰

Así lo entendió el legislador al hacer las reformas procesales de 1980, al establecer el principio de la suplencia de la queja.

Pero la doctrina discutió mucho sobre la paridad procesal, porque veía fundamental en todo derecho procesal que la ley garantizara una igualdad entre las partes que se sometían a la jurisdicción estatal.

Otros afirmaban que era necesario la protección por la ley aún dentro de la fase procesal hacia los trabajadores, ya que ellos son la parte más débil en los conflictos laborales.

Esta corriente se contraponía con la corriente tradicionalista del derecho procesal al considerar que no es posible una situación ventajosa propiciada por la ley para una de las partes.

No obstante y a pesar de ésta oposición, nuestro derecho procesal del trabajo adoptó el principio de proteccionismo hacia los trabajadores.

⁶⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 330.

Para explicar esta posición adoptada, el maestro Julio Villarreal citado a su vez por Miguel Bermúdez Cisneros en su obra *Derecho Procesal del Trabajo* afirma "Resulta evidente que el derecho sustantivo incide en sus peculiaridades sobre el proceso que ha de actualizarlo; en el derecho laboral es innegable que las partes se hallan colocadas en una situación distinta en cuanto a sus posibilidades materiales, y permitir en nombre de la libertad individual que ambas actúen en el mismo plano sin compensar desventaja, significaría la consagración de un sistema inadecuado de justicia social. Por eso han debido arbitrarse normas que, al contemplar la realidad jurídica que nos ofrece el derecho del trabajo signifiquen dentro de la litis, un remedio opuesto a la ventajosa situación en que casi siempre actúa el patrón demandado, aunque ello deba entenderse en su justo alcance".⁶¹

Nos parece acertada esta postura, ya que de aquí se desprende la razón por la cual se estableció el principio de la suplencia de la queja, así como otras disposiciones con ventajas procesales para los trabajadores como la imposición de la carga de la prueba al patrón, ya que estos principios se erigen sobre el reconocimiento de que el procedimiento laboral es una contienda entre desiguales, además como un derecho nivelador de desigualdades buscando procurar una igualdad real y no formal entre las partes.

⁶¹ BERMÚDEZ CISNEROS, MIGUEL. Op. Cit. Pág. 21.

Con las reformas procesales de 1980, el proceso laboral se acentuó más como un derecho social de clase al disponer en el artículo 685 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo:

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

En este supuesto, se faculta a la Junta para que *subsane la demanda incompleta del trabajador, es decir cuando la demanda no contenga todas las prestaciones legales a que tiene derecho y que deriven de la acción intentada conforme a los hechos expuestos por el trabajador, y que por olvido u omisión no reclamó, la Junta debe completar dicha demanda al admitirla.*

Así por ejemplo, si un trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional pero omite lo relativo a los salarios caídos, la Junta debe complementarla.

Ahora bien, el artículo 873 segundo párrafo del ordenamiento antes citado dispone:

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

En este caso el legislador se refiere a las demandas irregulares o cuando se ejercitan acciones contradictorias, en donde la Junta no va a subsanar, sino prevenir al trabajador para que él mismo sea quien la subsane en un plazo de tres días.

Consideramos que es acertada la inclusión que hizo el legislador sobre la prevención ya que ni en la Ley Federal del Trabajo de 1931 ni en la de 1970 había artículo expreso que mandara a prevenir al actor cuando había alguna contradicción en una demanda.

Si la demanda no era clara en relación a la reinstalación o la indemnización el Licenciado Juan N. García comentaba “...en los casos en que había confusión por parte del trabajador despedido, al ejercitar la acción de reinstalación o de indemnización, o cuando no mencionaba alguna de esas dos acciones se entendía que solicitaba la reinstalación, aduciendo que

el despido injustificado es un atentado al derecho del trabajador a la permanencia en su trabajo, y por consecuencia, la reparación lógica de esa violación consistirá en la continuación del trabajo, o sea en el cumplimiento del contrato. Consecuentemente podemos considerar que se está pidiendo la reinstalación cuando la causa de pedir es el despido injustificado, a menos que se opte expresamente por la acción supletoria de indemnización, porque el cumplimiento del contrato es el resultado lógico, normal, natural de la celebración del contrato, en tanto que la rescisión es lo irregular o excepcional".⁶²

Se ha mencionado que el proceso del trabajo no se rige por el principio de igualdad entre las partes, por la notoria desigualdad económica entre los trabajadores y los patrones, pero esto no quiere decir que el proceso quede fuera de los lineamientos del derecho, sino que sólo se trata de compensar a los trabajadores por sus condiciones económicas sociales y culturales desfavorables ante los patrones.

Además la igualdad como garantía individual debe entenderse en el sentido de que se deben considerar como iguales ante la ley a los que se encuentran en la misma situación jurídica.

⁶² Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Esfinge. México. 1970. Pág. 338.

Por lo tanto el derecho procesal del trabajo nacido en México en la Constitución del 1917 y especialmente en el artículo 123, contribuye a imponer a los juzgadores la obligación de cuidar a la parte más débil, en este caso al trabajador, y es también cierto que éste principio prevaleció al momento de redactarse el artículo 123 con los Constituyentes de Querétaro, el cual a su vez conforma la base del derecho mexicano del trabajo.

4. INAPLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN MATERIA LABORAL.

El proceso laboral es un derecho social de clase que se acentuó más con las reformas vigentes a partir de 1980, pues se establecieron principios fundamentales que deben regir en la solución de los conflictos laborales, además de darle una característica propia al mismo, estos principios son de observancia general y obligatoria.

La declaración del derecho y su ejecución debe realizarse en forma rápida. Al demorarse la Junta en alguno de estos dos supuestos se lesionan los intereses de las partes.

De ahí que se le debe dar celeridad a la secuela del proceso; la autoridad debe buscar la mayor prontitud en todos

los actos procesales para que en la realidad la justicia impartida sea pronta y expedita.

Pero debemos tomar en consideración primeramente que los Tribunales de Trabajo, carecen de soberanía para interpretar las leyes, circunstancia de suma importancia porque provoca la inaplicabilidad de preceptos legales, de los principios generales del derecho o la defectuosa interpretación de los mismos.

Al caso, dentro de los principios procesales que mayormente se observa la inaplicabilidad serían los de economía, inmediatez y suplencia de la queja.

Tal y como lo manifestamos con anterioridad, la economía procesal tiende a evitar diligencias o trámites innecesarios que provoquen la dilación en el procedimiento.

Creemos que los Tribunales de Trabajo deben en todo momento establecer normas que lleven a aplicar ese principio, puesto que la intención de los legisladores al reducir el número de audiencias en un procedimiento se viene abajo, si la propia autoridad bajo el escudo de exceso de trabajo, provoca ella misma esa dilación al admitir excepciones o pruebas innecesarias.

La inmediatez entendida como el contacto directo que debe tener la autoridad con las partes, tampoco se aplica en toda su extensión, ya que como anteriormente lo hicimos notar, el proceso se deja o encarga a los auxiliares y no a los representantes del capital, del trabajo y al presidente de la Junta, como debería de ser pues son ellos quienes intervienen en la resolución del laudo.

Otro de los principios en los que reiteradamente se observa su inaplicabilidad lo es precisamente el de la suplencia de la queja.

La suplencia de la queja como instrumento jurídico de protección al trabajador, después de haberse contemplado expresamente en una disposición legal, los tribunales de trabajo hacen caso omiso de éste o bien hacen una defectuosa interpretación del mismo, porque únicamente se limitan a darles entrada y a señalar fecha para la celebración de la audiencia, pero de ninguna manera suplen la deficiencia que se observa en la demanda.

Las Juntas no aplican dichos principios porque la ley no establece mecanismo alguno para hacer más forzoso e ineludible su cumplimiento.

En este orden de ideas debía al efecto implantarse la sanción expresa que debe aplicarse cuando ese principio es violado o incumplido.

“Esta figura procesal conquistada por el trabajador en el año de 1980 constituye avance en los que no se puede retroceder pues, ya nadie cree, que el trabajador y el patrón son iguales y poseen los mismos recursos de defensa. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables por mandato constitucional. Los derechos de los trabajadores pueden crecer, jamás disminuir”.⁶³

La inaplicabilidad de los principios procesales conllevan por un lado, a violaciones del procedimiento en perjuicio de una de las partes, pero fundamentalmente en perjuicio del trabajador, ya que la mayoría de esos principios buscan precisamente la tutela hacia la parte más débil.

Es por eso que los principios rectores del proceso son necesarios, imprescindibles, y al no aplicarlos en toda su extensión se aparta el beneficio social concedido a los trabajadores.

Consideramos que debe de existir más congruencia entre los principios, su oportuna aplicación y

⁶³ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 241.

cumplimiento en atención a la finalidad que persigue el derecho procesal del trabajo: la justicia social.

CAPITULO IV

LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL

1. DEMANDA.

Anteriormente se había establecido que la demanda es el acto procesal en el que se establece una petición, en virtud del cual se hace del conocimiento de la autoridad la pretensión ejercitada por el actor, para que imparta justicia, y con la cual se inicia el proceso.

Ahora bien, el procedimiento ordinario laboral se inicia a petición de parte con la presentación de la demanda, debiendo exhibirse con esta las respectivas copias ante la Oficina de Partes o Unidad Receptora, quien la remitirá al Pleno o la Junta especial que corresponda, lo que debe hacerse el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

2. ACTUACION DE LA AUTORIDAD AL RECIBIR LA DEMANDA.

El siguiente acto procesal es la actuación de la autoridad al recibir la demanda, en donde puede dictar dos tipos de autos a saber: auto de admisión o auto de prevención.

A. AUTO DE ADMISION.

De cumplirse los requisitos que debe contener toda demanda se dictará una resolución judicial denominada auto, que en materia laboral se llama auto de admisión.

En el auto anteriormente mencionado, la autoridad al recibir la demanda, dentro de las veinticuatro horas siguientes debe acordar la radicación de la misma admitiéndola, señalando la fecha en que se dictó el auto, así como la fecha y hora dentro de los quince días siguientes a la de recepción de la demanda, para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

En el auto de admisión también se ordena emplazar y notificar personalmente al demandado corriendole traslado con copia cotejada de la demanda, con anticipación de diez días hábiles a la fecha de la audiencia, plazo previsto por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 873 para que el demandado prepare su contestación y medios de prueba.

En dicha notificación se establece apercibimiento al demandado esto es, se le hace saber que se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo (salvo prueba en contrario) y por

perdido el derecho para ofrecer pruebas si no concurre a la citada audiencia; ya que si no existe dicho apercibimiento no podrán darse las consecuencias legales.

En el auto de referencia también se establecen los preceptos legales que fundamentan la admisión de la demanda.

Así lo estipula el primer párrafo del artículo 873 en los siguientes términos:

“El pleno o la Junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia”.

Sin embargo, en la práctica no se observa para el señalamiento de la audiencia inicial, el dispositivo contenido en el primer párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, ya que por el exceso de trabajo de las autoridades se señalan fechas hasta dos meses después de haber sido admitida la demanda.

El segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

De lo anterior se desprende la obligación de la Junta de subsanar la demanda al admitirla, es decir al momento de dictar el auto de admisión, por lo que en el mismo se debe hacer la mención expresa que se va a completar la demanda del trabajador con las prestaciones omitidas y no suplirla hasta dictar el laudo.

En efecto, la autoridad hace caso omiso de la obligación de suplir la demanda al admitirla y en ocasiones completa

las prestaciones hasta que dicta el laudo, dejando en completo estado de indefensión a la parte demandada, toda vez que las prestaciones aumentadas no fueron materia de la litis en el proceso, pues no tuvo forma de controvertirlas.

Sirven de fundamento las siguientes tesis:

"DEMANDA INCOMPLETA. OPORTUNIDAD DE SUPLIRLA POR PARTE DE LA JUNTA LABORAL.

En términos del segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para suplir las deficiencias de la demanda, "en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador", debe ejecutarse únicamente en el momento de admitir dicha demanda, y no en el laudo, pues aceptar lo contrario implicaría dejar en estado de indefensión a la parte demandada, por no haber sido materia de litis los puntos objeto de la aplicación".

Novena época, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, septiembre de 1995, Tesis IV. lo. 3L, Página 544, Materia Laboral.

"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. AL ADMITIR UNA DEMANDA ENTABLADA POR UN TRABAJADOR DEBEN MANDARLA SUBSANAR SI RESULTA INCOMPLETA.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece en su segundo párrafo, que cuando la demanda del trabajador, sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las

prestaciones que de acuerdo con ésta Ley deriven de la acción intentada, o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta; por lo que, si los actores (trabajadores) no solamente demandaron la nulidad del convenio por contravenir éste el artículo 33 de la ley laboral, sino que también reclamaron la reinstalación en su trabajo, pago de aguinaldo, prima vacacional y salarios caídos, por considerar injusta la suspensión de su trabajo; consecuentemente, si la acción de nulidad intentada por los trabajadores era improcedente por no estar prevista en la ley, la Junta, con fundamento en el artículo en el artículo 685 mencionado debió subsanar el capítulo de las prestaciones reclamadas, al momento de admitir la demanda, así como la acción procedente y no esperar hasta dictar el laudo correspondiente como aconteció en el caso".

Octava época, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente Semanario Judicial de la Federación, Tomo XII- Mayo, Página 468, Materia Laboral.

La consecuencia a todo esto será, si el laudo no es favorable al patrón éste promoverá juicio de amparo directo ante el Tribunal Colegiado de Circuito haciendo valer las violaciones a las formalidades esenciales del procedimiento, trayendo como resultado que de nueva cuenta se comience con el juicio respecto de las prestaciones que no se hicieron valer en la demanda, rezagando así el proceso, teniéndose que dictar de nueva cuenta un laudo y en éste supuesto el actor sería el más perjudicado.

Por tal motivo, en el supuesto de que la demanda cumpla con todos los requisitos de conformidad con la ley, se debe adicionar en el auto de admisión la mención de que no hay necesidad de suplir la demanda, para quedar en los siguientes términos:

México, Distrito Federal a de de mil novecientos noventa y nueve.

Por recibida la demanda que formula (n)_____ constante en _____ fojas útiles, así como _____ copias simples para notificar al (los) demandado (s) Sr. (a)_____.

Se admite la demanda y regístrese en el Libro de Gobierno; **no habiendo, deficiencias que hagan necesaria la suplencia de la demanda, ni irregularidades que requieran aclaración previa**, en consecuencia se señala para que tenga lugar la audiencia de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS EL DIA

Se ordena al C. Actuario que notifique a las partes con una anticipación de DIEZ DIAS, con fundamento en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. Córresele traslado con la copia simple de la demanda._____

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

Se apercibe a las partes que de no comparecer perderán su derecho a ofrecer pruebas; se dicta éste acuerdo con fundamento en los artículos 871, 873, 876, 877, 878, 879, 880, 881 al 885 de la Ley Federal del Trabajo.

Quedan apercibidas las partes que en el caso de no señalar domicilio dentro de la residencia de la Junta, aún las notificaciones personales se le harán por Boletín o por Estrados con fundamento en el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.- Se hace saber a las partes que ésta Junta se encuentra integrada por los C.C. Representantes del Gobierno, así como de los Patrones y Trabajadores. _____

Así lo proveyeron y firmaron los C.C. integrantes de la Junta Especial Número _____, de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.- DOY FE.

Ahora bien, en el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta, porque no contenga todas las prestaciones a que tiene derecho de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y que deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta al admitir la demanda debe dictar el auto de admisión con los requisitos anteriormente señalados, con la variante de aplicar en su caso la suplencia de la demanda en ese momento; por tanto el auto debe quedar en los siguientes términos:

México, Distrito Federal a de de mil
novecientos noventa y nueve.

Por recibida la demanda que formula
(n) _____ constante en _____ fojas útiles, así como
_____ copias simples para notificar al (los)
demandado (s) Sr. (a) _____.

Se admite la demanda y regístrese en el Libro de Gobierno;
**así mismo habiendo deficiencias que hagan necesaria la
suplencia de la demanda, independientemente de las
prestaciones que reclama el demandante, se le tiene por
reclamada(s) la(s) siguiente(s)**

_____ en
consecuencia se señala para que tenga lugar la audiencia de
CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES,
OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS EL DIA
_____.

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

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

Se apercibe a las partes que de no
comparecer perderán su derecho a ofrecer pruebas; se dicta
éste acuerdo con fundamento en los artículos 871, 873, 876,
877, 878, 879, 880, 881 al 885 de la Ley Federal del Trabajo.

Quedan apercibidas las partes que en el
caso de no señalar domicilio dentro de la residencia de la
Junta, aún las notificaciones personales se le harán por
Boletín o por Estrados con fundamento en el artículo 739 de
la Ley Federal del Trabajo.- NOTIFIQUESE
PERSONALMENTE A LAS PARTES.- Se hace saber a las
partes que ésta Junta se encuentra integrada por los C.C.

Representantes del Gobierno, así como de los Patrones y Trabajadores. _____

Así lo proveyeron y firmaron los C.C. integrantes de la Junta Especial Número _____, de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.- DOY FE.

Como consecuencia se daría así la suplencia de la demanda, lo que obligatoriamente se habría de comunicar a las partes en el proceso, previamente a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

B. AUTO DE PREVENCIÓN.

El actor trabajador puede presentar ante la Junta una demanda contradictoria, obscura o vaga.

La autoridad al recibir éste tipo de demandas dicta una resolución judicial llamada auto de prevención, en donde hace saber al actor la radicación de la demanda así como las omisiones o contradicciones en las que ha incurrido, y le fija un término de tres días para que sean corregidos, con fundamento en el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

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

Sin embargo, el artículo 878 fracción II de la misma Ley Federal del Trabajo establece que el actor trabajador podrá desahogar la prevención hasta la etapa de demanda y excepciones.

Dicha fracción del artículo 878 a la letra dispone:

Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

...

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare la irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones de la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

De lo anterior se desprende que la Junta hace una doble prevención al trabajador, primero cuando recibe la demanda y nota alguna obscuridad en ella, entonces dicta el auto de prevención y después en la primera audiencia en la etapa de demanda y excepciones, sin imponerle apercibimiento alguno para el caso de no desahogarla en el término concedido de tres días.

3. CONSECUENCIAS AL NO DESAHOGAR LA PREVENCIÓN.

De acuerdo con la doctrina procesal toda carga y deber procesal trae aparejada la pérdida del derecho ante su incumplimiento, y toda obligación lleva implícita una sanción, si no se cumple.

Ahora bien, cuál es la consecuencia del no desahogo de la prevención por parte del trabajador.

El párrafo segundo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo establece una carga procesal al trabajador o a sus beneficiarios que deben cumplir en un término de tres días, pero el no hacerlo o su incumplimiento no trae aparejada ninguna consecuencia.

En efecto, el trabajador todavía tiene la etapa de demanda y excepciones para que aclare su demanda como anteriormente lo habíamos señalado.

Si el trabajador desahoga la prevención hasta la etapa de demanda y excepciones y hace modificaciones a la misma, trae como consecuencia el retardo del procedimiento, porque el patrón puede solicitar válidamente la suspensión de la audiencia aunque no haya precepto alguno que lo establezca.

Encontramos que la fracción II del artículo 878 proviene en parte de la fracción IV del 753 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En dicha ley se suspendía la audiencia si el actor en su exposición ejercitaba acciones nuevas o distintas a las de su escrito inicial de demanda; la Junta señalaba nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

En el caso de la fracción II del artículo 878 de la actual ley desaparece la obligación de suspender dicha audiencia, sólo se establece que el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola (en cuanto a los hechos como a las acciones). Conforme a dicho precepto debemos tomar en consideración que

dentro del vocablo "modificándola" podemos entender que el actor podrá adicionarla, ampliarla o aclararla.

Es evidente que si la demanda no es modificada, el demandado tendrá que contestarla de inmediato, pero si lo es, la Junta deberá suspender la audiencia en esa etapa, previa solicitud del demandado y concederle un plazo mínimo para contestarla.

Sirve de fundamento la siguiente ejecutoria:

"AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, PROCEDE EL DIFERIMIENTO DE LA. SI EL ACTOR MODIFICA EL ESCRITO INICIAL.

Si bien es cierto que en la hipótesis previstas en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo no se prevé ninguna disposición que señale la directriz a seguir cuando el actor en el período de demanda y excepciones, modifique los hechos y la parte patronal sólo da contestación al escrito original que generó el juicio laboral, pero solicita se suspenda la audiencia respectiva; es de advertir que la falta de norma expresa sobre ese aspecto, no quiere decir que aquella se encuentre impedida para acordar favorablemente el diferimiento, ello con el objeto de que la demandada se entere de los nuevos hechos y pueda preparar su contestación a las adiciones efectuadas".

Novena época, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, Marzo de 1996, Tesis 888, Página 600, Materia Laboral.

En la práctica no se observa principio o disposición alguna sobre el plazo para el señalamiento de la audiencia ya que en esos supuestos se suspende la audiencia y se señala nuevo día y hora conforme lo permitan las labores de la Junta.

Si no se suspendiera y difiriera la audiencia, puesto que no hay disposición legal que lo establezca, se violaría la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 de la Constitución General, y los principios esenciales del procedimiento; además se dejaría en estado de indefensión al patrón para contestar la demanda, puesto que en ese momento se está enterando de la existencia de nuevos hechos o modificaciones a los expresados, por lo que debe respetarse el término de emplazamiento previsto en el artículo 873 (diez días) de la Ley Federal del Trabajo. Además También se le colocarla en estado de indefensión porque en ese mismo acto se encuentra la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y se encontraría en la imposibilidad de preparar sus pruebas.

En apoyo a lo anteriormente establecido la siguiente tesis establece:

"AUDIENCIA LABORAL, EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA.

De la interpretación armónica e integral de los artículos 873, párrafo primero, 875 y 878, fracciones II, VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por equidad procesal, por analogía, conforme a lo preceptuado por el artículo 17 del ordenamiento legal antes mencionado, y, además, por respeto a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, las Juntas pueden válidamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla a más tardar dentro de los cinco días siguientes, cuando en dicha audiencia el actor modifique substancialmente su escrito inicial de demanda, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas, porque si bien en el ordenamiento mencionado no se establece expresamente la posibilidad de suspender dicha audiencia, el silencio de la ley no es suficiente para aceptar que no proceda tal suspensión, porque de ser así, se contravendría el artículo 14 constitucional, haciendo nugatoria la garantía de audiencia que acoge el párrafo primero del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece la obligación de correrle traslado al demandado, con copia de la demanda, cuando menos diez días antes de la celebración de la audiencia de referencia, con lo que se hace patente la intención del legislador en el sentido de garantizar que dicha parte pueda preparar su defensa en forma adecuada y oportuna. Además la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece una hipótesis análoga a la descrita en la fracción II del precepto antes mencionado, y en aquel caso sí se permite la suspensión de la audiencia relativa. Por otro lado, de aceptarse la postura de los Tribunales Colegiados Primero y Tercero en materia de Trabajo del Primer Circuito, se dejaría al demandado en estado de indefensión, ya que sin tener noticia previa de ello, se le obligaría a contestar hechos nuevos y a oponer excepciones respecto de acciones nuevas o distintas a las ejercidas en el escrito inicial de demanda; máxime si se toma en cuenta que, como se

desprende de lo establecido por los artículos 875 y 878 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tiene lugar inmediatamente después de concluido el periodo de demanda y excepciones, en la misma audiencia de que se habla, por lo que también se forzaría al demandado a ofrecer pruebas respecto de los hechos o acciones desconocidos hasta ese momento por él; lo cual resalta el estado de indefensión en el cual quedaría colocado, con notoria violación a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional".

Octava época, Instancia Cuarta Sala, Fuente Apéndice de 1995, Tomo V, parte SCJN, Tesis 39, Página 25, Materia Laboral.

Conforme lo anterior estimamos, para evitar que el trabajador desahogue la prevención hasta la etapa de demanda y excepciones y con ello su diferimiento porque aumente nuevos hechos, se debe eliminar la prevención establecida en la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo para no entorpecer el proceso.

Sin embargo, dentro de las prevenciones ante las demandas contradictorias, obscuras o vagas, nos encontramos que la autoridad se encuentra en la imposibilidad de suplir la demanda puesto que en estos casos le corresponde al actor trabajador corregirla y la falta de promoción conlleva a la inactividad procesal.

Por tanto consideramos, en el caso de que para continuar el tramite del juicio, sea necesaria la promoción del trabajador, por ejemplo que en la demanda entablada el actor no precise u omita el domicilio en donde prestó sus servicios, y no haya desahogado la prevención, se dará vista o se le hará saber a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera con fundamento en el artículo 771 y el segundo párrafo del artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo que establecen:

Artículo 771. Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar el laudo, salvo disposición en contrario.

Por su parte el segundo párrafo del artículo 772 dispone:

“Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría

se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera”.

Cabe hacer mención que todo esto lleva consigo el retardo del procedimiento.

A. ARCHIVO DEL EXPEDIENTE.

La Ley Federal del Trabajo no establece el archivo del expediente como consecuencia del no desahogo de la prevención, ya que únicamente en los artículos 773, 837 fracción III y 876 fracción III hacen referencia a las causas por las que puede concluirse el juicio laboral como son la inactividad procesal, el laudo y porque las partes lleguen a un acuerdo que den por terminado el juicio, dichos artículos a la letra disponen:

Artículo 773. Se tendrá por desistida de la acción intentada por toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna

promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

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

Artículo 837. Las resoluciones de los Tribunales son:

...

III.- Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

...

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

Sin embargo en la práctica ante la falta de disposiciones legales expresas, la autoridad apercibe al actor trabajador de ordenar el archivo del expediente por falta de interés jurídico.

En última instancia, en el remoto caso de que el trabajador no desahogue la prevención y no haga caso de las consecuencias legales que trae consigo su falta de promoción, la autoridad válidamente debe de remitir al archivo el expediente por inactividad y falta de interés procesal, con las siguientes consecuencias, que serían la caducidad de la instancia.

Sirve de apoyo la siguiente tesis:

"ARCHIVO DEL EXPEDIENTE LABORAL. SOLO PUEDE ORDENARLO LA JUNTA.

La Ley Federal del Trabajo en los artículos 773, 837, fracción III, y 876 fracción III; establecen las causas por las cuales puede darse por concluido el juicio laboral y ordenarse su archivo como asunto concluido; esto es, por inactividad procesal, por laudo, y porque las partes lleguen a un acuerdo para dar por terminado el conflicto, determinaciones que deben tomarse por las Juntas que conocen de la controversia, y no sólo por su presidente".

Novena época, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente Semanario Judicial de la Federación, Tomo III Abril de 1996, Tesis 338, Página 223, Materia Laboral.

4. PROBLEMATICA DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA.

A. INTERPRETACION DE LA SUPLENCIA.

Las normas jurídicas que forman el derecho procesal del trabajo tienen su motivo y el por qué de su creación.

Pero previamente a su creación, el legislador estudia la realidad social y después la reglamenta.

Se ha visto que con el paso del tiempo se hace más complicada la aplicación lisa y llana de la norma al caso concreto; en donde se hace necesaria una labor de interpretación.

En algunos otros casos, la interpretación se transforma en una obligación porque hay una deficiente redacción.

La labor de interpretación no es fácil, ya que el sentido de las palabras en nuestro lenguaje tiene diversas acepciones.

Es por ello que el juzgador tanto al interpretar como al aplicar la norma jurídica debe de conocer los motivos que inspiraron al legislador al crearla, para que con ello la impartición de la justicia sea congruente con la realidad.

Conforme a la concepción genérica, la palabra interpretar significa explicar el sentido de una cosa.

Al aplicar dicho término al campo del derecho, interpretar es desentrañar el alcance, sentido y contenido de la norma jurídica, es decir los efectos que debe tener la norma.

Ahora bien, la interpretación del derecho laboral tanto sustantivo como adjetivo se funda en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo al establecer:

“En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

El artículo 2o. prescribe lo siguiente:

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

Por su parte el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo dispone:

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

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

El juzgador tiene la obligación de tomar en consideración los anteriores artículos para llevar a cabo la exacta aplicación de la norma jurídica.

En el caso específico de la suplencia de la queja, ésta debe aplicarse siguiendo la interpretación del derecho del trabajo; además no se debe olvidar que en el derecho laboral no se aplica el principio de igualdad procesal de las partes, debido a la desigualdad que la ley específicamente reconoce al consagrar precisamente el principio de la suplencia de la queja.

Se ha visto en la práctica diaria que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no aplican la suplencia de la queja, porque el criterio que siguen la generalidad de ellas es que consideran obligación de los trabajadores efectuar una demanda en forma completa; o bien realizan una defectuosa interpretación de los preceptos que contemplan a dicho principio.

Es decir, no aplican la suplencia de la queja porque consideran que hay una contradicción con el segundo párrafo del artículo 685 y el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo diciendo que una demanda incompleta es una demanda irregular, y lo único que hacen es prevenir al trabajador.

Pero consideramos que no existe contradicción alguna, ya que esto se resuelve mediante la definición de las demandas incompletas, obscuras o vagas, contradictorias e irregulares que analizaremos a continuación.

El artículo 685 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la

Junta, en el momento de admitir 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 ésta Ley”.

El vocablo incompleto, en términos generales quiere decir que no está completo o acabado, falta de.

Ahora bien, en forma lógica la demanda incompleta será la que no está completa o carece de algo.

En éste orden de ideas tenemos que la demanda incompleta es aquella que no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador.

En ésta hipótesis la Junta de oficio suple o completa la demanda, con las prestaciones que le hacen falta al trabajador.

En cuanto a la demanda obscura o vaga se debe decir que la última parte del segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

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

Analizando el concepto de obscuridad nos encontramos que significa falta de claridad, que es dudoso o no conocido; la palabra vaguedad quiere decir indeterminación, indecisión u obscuridad.

Al caso el criterio del Maestro Eduardo Pallares es el siguiente:

“... tenemos que una demanda es obscura o vaga cuando la forma de la demanda, esto es el modo de formular el pedimento adolece de vicio o no se ajusta a los requisitos y solemnidades que prescribe la ley.

Entre los defectos que puede aquella tener, figuran el de que no se exprese con claridad lo que el actor exige del demandado, ni se declare debidamente la causa a pedir, o se ejerciten acciones contrarias o las que no pueden acumularse en un mismo libelo”.⁶⁴

⁶⁴ PALLARES, Eduardo. Op. Cit. Pág. 354.

De la anterior definición se desprende que la demanda obscura o vaga no se refiere al fondo de la misma, sino más bien a la forma, es decir que contiene algún defecto u omisión, por ejemplo que no contenga el domicilio del demandado.

La demanda contradictoria es aquella en la que el actor ejercita como su nombre lo indica acciones contradictorias, es decir, cuando el trabajador al elaborar la demanda ejercita al mismo tiempo la acción de reinstalación y la acción de indemnización, lo que la convierte igualmente en una demanda obscura o vaga.

En éste orden de ideas y de todo lo anteriormente analizado se desprende que la demanda irregular es la que contiene vicios, o en ella se ejercitan acciones contradictorias, o bien no contiene los requisitos mínimos que la Ley Federal del Trabajo establece en los artículos 685, 687, 712, 739, y 872, es decir también es una demanda obscura o vaga, así lo establece la última parte del segundo párrafo del artículo 685 al establecer:

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

Es decir el artículo 685 nos remite al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone en su segundo párrafo:

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

En última instancia se debe eliminar el término irregular, pues como hemos visto es lo mismo que la demanda obscura o vaga, o contradictoria; con la finalidad de evitar confusiones o una mala interpretación sobre dichas palabras, para quedar en los siguientes términos:

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

Tal vez hay algo de cierto al decir la autoridad que la demanda incompleta es una demanda irregular, porque a los dos tipos de demandas les hace falta algo; pero en el primer caso la autoridad tiene los medios suficientes para completar las prestaciones del trabajador, que le hacen falta reclamar, pues los toma de los propios hechos narrados por el trabajador.

En el segundo caso, con respecto a la demanda irregular se estableció que es sinónimo de la demanda oscura o vaga, es decir cuando no se establece con claridad lo que el demandado está pidiendo o no se ajusta a los requisitos que establece la ley, por ejemplo en el caso de que el trabajador no establezca el domicilio donde prestó sus servicios, o no estableció el monto de su salario; estos datos no pueden ser subsanados por la Junta ya que ella los desconoce completamente, por lo tanto se debe requerir al trabajador para que él mismo los establezca.

Por esta razón la Ley Federal del Trabajo hace una diferencia entre demandas incompletas y demandas irregulares.

Además como anteriormente se estipuló, la interpretación de las normas laborales deberá ser siempre la más favorable para el trabajador.

Se ha criticado el principio de la suplencia de la queja porque la misma no está contemplada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 123, al establecer solamente que se faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje *para decidir los conflictos y no para suplir las demandas de los trabajadores presentadas ante ellas.*

Además, de que no es válido establecer que en el artículo 123 de la Constitución General se encuentran los derechos mínimos en favor de los trabajadores, porque las facultades de los organismos del estado se deben establecer específicamente en la Constitución.

En este orden de ideas se debe decir que así como está contemplada la deficiencia de la queja en materia de amparo en el artículo 107 fracción II de la Constitución, así también debe de establecerse en el artículo 123 fracción XX del apartado "A", en donde se haga mención expresa que se faculta a las Juntas a suplir las demandas de los trabajadores presentadas ante ellas, porque es evidente que ésta figura nació en el derecho de amparo y después fue adoptada por el derecho procesal laboral como un instrumento de protección hacia el trabajador, pues es un principio nivelador de desiguales; para que de este modo no se tache de inconstitucional.

De éste modo, el artículo 123 de la Constitución Federal debe quedar en los siguientes términos:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, las cuales regirán:

...

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

En el procedimiento laboral deberá suplirse la demanda de acuerdo con lo que disponga la ley reglamentaria del artículo 123 de ésta Constitución.

Se ha establecido que con dicho principio se transgrede la garantía de igualdad consagrada en el artículo primero de la Constitución que dispone:

“En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga ésta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”.

No compartimos esta idea, porque la propia Constitución establece las garantías sociales, y la suplencia de la queja deriva precisamente de este tipo de garantías, ya que es un principio nivelador de desiguales para procurar la igualdad real y no formal de las partes en el proceso.

Por lo tanto concordamos con el criterio del maestro Néstor de Buen al sostener los siguiente:

“De ahí que el artículo 1o. de la Constitución debe entenderse en el sentido de que no puede haber discriminación en el otorgamiento de las garantías, pero no considerando que las garantías son las mismas para todos los habitantes”.⁶⁵

La hipótesis establecida en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que hace referencia a la suplencia de la demanda, fue muy criticada porque se consideraba que la autoridad al completar las prestaciones omitidas por el trabajador y a las cuales tenía derecho se convertía en juez y parte.

⁶⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 333.

No creemos que sea así, puesto que la Junta al subsanar la demanda, es decir al completarla con las prestaciones que le corresponden conforme a los hechos expuestos por el mismo trabajador, no los da por ciertos, es decir no esta prejuzgando sobre su procedencia, ya que si el trabajador no los acredita en el proceso con los medios de prueba idóneos, el laudo será favorable al patrón.

Por ejemplo, tenemos que el trabajador señala en los hechos de la demanda una jornada superior a la normal, pero olvida reclamar el pago de horas extraordinarias, o precisa la antigüedad en el servicio y omite reclamar el pago de la prima de antigüedad, cuando opta por la indemnización; en estos casos la Junta debe completar la demanda con esas prestaciones omitidas que derivan de los propios hechos expuestos por el trabajador en su demanda.

La Junta no establece nuevos hechos, ni argumentaciones que no hayan sido manifestados por el trabajador, sino todo lo contrario, pues de esos mismos hechos completa las prestaciones a que tiene derecho.

Por lo tanto se subsana la demanda, pero no se prejuzga su procedencia, ya que esto depende de la comprobación de los hechos expuestos en la demanda por el trabajador, sin que la Junta se convierta en juez y parte.

Se debe hacer mención que la Junta no está facultada para cambiar la acción intentada por el trabajador en la demanda, ni tampoco puede suplir su voluntad, en el supuesto de que el trabajador ejercite acciones contradictorias, porque simplemente la ley no establece dicha hipótesis sino que previene de conformidad con el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, ya que sólo el actor puede expresar su libre voluntad, es decir únicamente él puede elegir por una de las acciones cuando son contradictorias.

En la práctica se acostumbra que si el trabajador o sus beneficiarios no aclaran la demanda irregular o contradictoria, en el término de tres días que para el efecto se le señala y tampoco lo hacen en el periodo de demanda y excepciones, o no comparecen a éste periodo, la Junta aplica por analogía el segundo párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se tendrá por reproducida la demanda inicial tal y como fue formulada.

Dicho artículo en su segundo párrafo dispone:

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

Pero en este supuesto la Junta se va a encontrar impedida para resolver sobre la acción que pretende ejercitar el actor, ya que no puede suplir la voluntad del trabajador y decidir cual acción se debe hacer valer.

Hacer lo contrario, es decir si la autoridad suple la deficiencia de la demanda del trabajador, entonces se convertiría en juez y parte.

Sirve de apoyo la siguiente jurisprudencia:

DEMANDA LABORAL. IRREGULARIDADES EN LA. LA JUNTA TIENE OBLIGACIÓN DE REQUERIR A LAS PARTES PARA QUE LA SUBSANEN.

La Junta Laboral al analizar el escrito de demanda y advertir defectos u omisiones debe prevenir a la parte actora para que los corrija de conformidad con el artículo 873, párrafo segundo de la legislación del trabajo que establece: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda, le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días"; por lo tanto, advirtiendo defectos en la demanda, debe prevenir al actor para que aclare lo conducente, ya que sólo él está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda.

Novena época, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, Marzo de 1996, Tesis 751, Página 506, Materia Laboral.

B. CONSECUENCIAS DE LA NO APLICACION DE LA SUPLENCIA.

El segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece la hipótesis en la cual se hace mención que la Junta debe de oficio suplir la demanda del trabajador cuando no comprenda todas las prestaciones que conforme a la ley anteriormente citada deriven de la acción intentada o procedente, con base en los hechos expuestos por el propio trabajador.

El problema que se presenta, es la forma de reclamar la violación en que incurren las Juntas al no suplir la demanda cuando se admite, y el trabajador no se dio cuenta hasta recibir el laudo en su contra.

Ante el resultado negativo del laudo, el actor podrá reclamar mediante el juicio de amparo directo ante el Tribunal Colegiado de Circuito la omisión de la Junta, fundamentado en la violación del artículo 14 constitucional porque no se cumplieron las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Al Tribunal Colegiado de Circuito le corresponde subsanar la omisión de las Juntas, reponiendo el procedimiento que

incluso en algunos casos puede ser dejar nulo todo lo actuado, trayendo como consecuencia el retardo del proceso.

Sin embargo, si el trabajador se da cuenta que la autoridad no suplió su demanda en el auto admisorio, podrá ocurrir por medio del amparo indirecto ante el Juzgado de Distrito con fundamento en el artículo 114 fracción IV de la Ley de Amparo, para que se supla la demanda porque se trata de un acto de violación procesal de imposible reparación.

El trabajador deberá interponer la demanda de amparo indirecto en el término que señala el artículo 21 de la Ley de Amparo que es de quince días contados a partir del siguiente al en que haya surtido efectos la notificación del acuerdo de la Junta, es decir del auto admisorio que da entrada a la demanda laboral.

Ahora bien, respecto del segundo párrafo del artículo 873 establece que:

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

Por lo que si la Junta incumple con lo dispuesto en éste artículo, es decir no le concede el término para subsanar la demanda al actor, éste último podrá interponer demanda de amparo directo, con fundamento en la fracción VI del artículo 159 de la Ley de Amparo, el cual dispone:

"En los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo, se consideran violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso;

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

En este supuesto se puede reponer el derecho del trabajador para que desahogue su prevención, el Tribunal Colegiado de Circuito deberá de resolver que la Junta responsable deje insubsistente el laudo reclamado, se reponga el auto de admisión, para que al admitir la demanda le señale al actor los errores o contradicciones en que haya incurrido en la demanda y lo prevenga para que los subsane en el término de tres días.

C. NECESIDAD DE REFORMAR LOS ARTICULOS 685, 873 Y 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Junta al admitir la demanda presentada ante ella por el trabajador, no cumple con la obligación que le impone el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, es decir no supe la demanda con las prestaciones que por olvido u omisión no reclamó el trabajador de conformidad con los hechos expuestos por él mismo.

La suplencia de la queja es un principio de suma importancia, puesto que es un medio nivelador entre desiguales; su incumplimiento trae consigo que se tramiten juicios de amparo en donde se vuelve a comenzar el juicio respecto de las prestaciones que no se hicieron valer con anterioridad; esto no tendrían que ser si se cumpliera a la letra dicho principio, ya que todo esto conlleva al retraso del procedimiento.

El incumplimiento de la suplencia de la demanda, se debe a que no existe en la Ley Federal del Trabajo mecanismo alguno que haga forzoso su cumplimiento para la autoridad.

Por ésta razón, debe implantarse una sanción expresa a la Junta responsable que no cumpla con dicho principio, consistente en amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses, siguiendo, el trámite para la imposición de dicha sanción el establecido en el artículo 637 de la Ley Federal del Trabajo el cual dispone:

“En la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se observarán las normas siguientes:

I.- El Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado e impondrá la sanción que corresponda a los actuarios, Secretarios y Auxiliares; y

II.- Cuando se trate de los Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, quien después de oír al interesado, dictarán la resolución correspondiente”.

Por lo que respecta al segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

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

Esta obligación impuesta al trabajador o sus beneficiarios de subsanar la demanda en el término de tres días,

puede o no desahogarla, porque todavía tiene la etapa de demanda y excepciones establecido en la fracción II del artículo 878 de la ley anteriormente citada, en donde de nueva cuenta se previene al trabajador.

Se estableció anteriormente que si la desahoga en ese momento procesal, es decir si aumenta nuevos hechos o prestaciones, se diferirá la audiencia, trayendo como consecuencia el rezago del juicio.

Esto pasa porque no existe sanción o apercibimiento alguno hacia el trabajador en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, que lo obligue a desahogarla en el término de tres días, por lo que se traduce en una norma imperfecta, puesto que no está provista de sanción.

Es por eso que se debe establecer expresamente en el artículo 873 de la Ley federal del Trabajo que para el caso de demandas obscuras o vagas, contradictorias, si el trabajador no desahoga la prevención en el término legal concedido de tres días, su demanda se tendrá por reproducida tal y como fue formulada.

Ya que al no existir sanción ni apercibimiento alguno para los supuestos anteriormente descritos, existirá un retraso en el proceso, siendo que la administración de la justicia

impartida por los tribunales según lo estipulado por el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debe ser pronta y expedita.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La suplencia de la queja es un principio procesal nivelador de desiguales en el proceso laboral, que no está contenido en la Constitución Federal; siendo un principio de suma importancia para la clase trabajadora, pues con ella se obtiene una igualdad real entre las partes, debe establecerse expresamente en el apartado "A" del artículo 123 fracción XX, para que no sea criticada de inconstitucional, quedando dicho artículo en los siguientes términos:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, las cuales regirán:

...

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y

Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

En el procedimiento laboral deberá suplirse la demanda de acuerdo con lo que disponga la ley reglamentaria del artículo 123 de ésta Constitución.

SEGUNDA.- Dentro de los principios procesales que menciona la Ley Federal del Trabajo, se encuentra precisamente la suplicia de la queja; que a pesar de estar expresamente establecida en forma obligatoria en dicha ley, la autoridad hace caso omiso de ella porque no la interpreta correctamente; es decir sostiene el criterio de que una demanda incompleta es una demanda irregular, pero del análisis anteriormente realizado respecto a este tipo de demandas quedó establecido que no son lo mismo, toda vez que la Ley Federal del Trabajo hace la distinción entre una y otra; por ello se propone que para dar cabal cumplimiento a dicho ordenamiento se debe agregar al artículo 685 sanción a la autoridad que incumpla con ello consistente en amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses, siguiendo el trámite para la imposición de las sanciones establecido en el artículo 637 de la Ley Federal del Trabajo.

De ésta manera se evitaría la tramitación de juicios de amparo, ya que esto trae el retraso del proceso.

TERCERA.- El segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de suplir la demanda del trabajador cuando no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, al momento de admitir dicha demanda, lo anterior con apoyo en las ejecutorias anteriormente descritas, ya que si realiza la suplencia hasta dictar el laudo como en ocasiones llega a ocurrir, se viola la garantía de legalidad consagrada en el artículo 14 constitucional, y se dejaría en estado de indefensión al patrón por no haber sido materia de la litis las prestaciones objeto de la suplencia.

CUARTA.- La autoridad al recibir la demanda debe dictar el auto de radicación con todos los requisitos que para tal efecto menciona el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo debiéndose adicionar a dicho auto la mención que en concepto de la Junta procede o no la suplencia de la queja para el caso concreto, es decir si la demanda es incompleta se debe hacer mención que se va a suplir agregando las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, en el caso de que la demanda no contenga deficiencias se hará referencia que no hay necesidad de suplir la demanda ni irregularidades que requieran aclaración previa.

QUINTA.- La Junta al completar la demanda del trabajador con las prestaciones omitidas, de conformidad con los hechos expuestos por él mismo, no hace que se convierta en juez y parte porque no los da por ciertos ni prejuzga su procedencia ya que lo anterior depende de la comprobación de los hechos expuestos en la demanda con los medios idóneos.

SEXTA.- Cuando el actor ejercita acciones contradictorias en la demanda, la Junta lo previene para que la aclare, si él no la corrige y la Junta decide o suple la voluntad del trabajador, estableciendo la acción que a su criterio se debe ejercitar, consideramos que se convertirá en juez y parte porque ella está decidiendo por el trabajador, situación que no prevé la Ley Federal del Trabajo, ya que únicamente a él le compete decidirlo, pues así lo establece el artículo 873 del ordenamiento antes citado.

SEPTIMA.- La autoridad laboral al aplicar el principio de la suplencia de la queja no hace discriminación entre las partes en el proceso, ni quebranta el artículo 1o. de la Constitución Federal, toda vez que el mencionado principio es un nivelador de desiguales que deriva de las garantías sociales contenidas específicamente en el artículo 123 Constitucional, además se debe considerar que el otorgamiento de las garantías no son las mismas para todos los habitantes.

OCTAVA.- No existe contradicción entre el segundo párrafo del artículo 685 y el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo respecto de las demandas incompletas y las irregulares, en virtud de que la propia ley establece cuál es cada una de ellas.

La demanda incompleta es la que no comprende todas las prestaciones a que tiene derecho el trabajador de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo que deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos expuestos por él mismo.

La demanda obscura o vaga es cuando la forma de la demanda adolece de vicios o no se ajusta a los requisitos que prescribe la ley o se ejercitan acciones contradictorias, por ejemplo que no se señale el domicilio del demandado.

La demanda contradictoria es aquella en la que el actor trabajador ejercita como su nombre lo indica acciones contradictorias, lo que también la convierte en una demanda obscura o vaga.

La demanda irregular es la que posee vicios, o no contiene los requisitos mínimos establecidos por la Ley Federal del Trabajo (obscura o vaga), o en ella se ejercitan acciones contradictorias; como se observa éste último término sale sobrando.

Por lo que se propone cambiar el término de irregular por el de obscura o vaga del segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, para evitar una mala interpretación o confusiones en su aplicación, para quedar en los siguientes términos:

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

NOVENA.- Del análisis realizado respecto del segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, concluimos que se debe establecer apercibimiento al trabajador consistente en que se le tendrá por reproducida su demanda tal y como fue formulada en el supuesto de que no desahogue la prevención hecha por la Junta en el término concedido, de ésta forma obligarlo a desahogar su prevención toda vez que es en su beneficio, evitando el diferimiento de la audiencia en la etapa de demanda y excepciones, así como el retraso del proceso laboral; para tal efecto se propone que el segundo párrafo de dicho artículo disponga:

“Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare obscuridad o vaguedad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro del término de tres días, apercibido que de no hacerlo se tendrá por reproducida su demanda tal y como fue formulada”.

DECIMA.- Por lo que respecta a la fracción II del artículo 878 y como consecuencia del cambio en la parte final del segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, se propone la eliminación de la prevención que de nueva cuenta hace la Junta al trabajador para que subsane la demanda en la etapa de demanda y excepciones, evitando así entorpecer el proceso laboral; quedando la mencionada fracción en los siguientes términos:

Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

...

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios.

BIBLIOGRAFIA

ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992.

BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Pac. México. 1994.

BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral. Mundo Jurídico. México. 1992.

BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Limusa. México. 1984.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas. México. 1997.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.

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

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Tercera edición. Didot. México. 1959.

CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. s.p.i.

CASTRO, Juventino V. La Suplencia de la Queja Deficiente en el Juicio de Amparo. Jus. México. 1953.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Trillas. México. 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Tercera edición. Trillas. México. 1997.

CLIMENT BELTRAN, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1989.

CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1997.

CORTES FIGUEROA, Carlos. Introducción a la Teoría General del Proceso. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1985.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1997.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Novena edición. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor. El Sindicalismo Universitario y otros temas Laborales. Porrúa. México. 1982.

DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Segunda edición. Porrúa. México. 1983.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1954.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México 1949.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimoquinta edición. Porrúa. México. 1998.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Porrúa. México. 1996.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México. 1990.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México. 1990.

DORANTES TAMAYO, Luis. Elementos de Teoría General del Proceso. Tercera edición. Porrúa. México. 1990.

GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Quinta edición. Harla. México. 1991.

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Séptima edición. Harla. México. 1992.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimaoctava edición. Porrúa. México. 1994.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.

OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Sexta edición. Harla. México. 1991.

OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Harla. México. 1991.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo. Pac. México. 1980.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México. s.e. México. 1996.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1991.

SANTOS AYALA, Gabriel. La Suplencia de la Deficiencia de la Queja. s.e. México. 1970.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Manual del Derecho del Trabajo. s.e. México. 1978.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. s.e. México. 1981.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. La Suplencia de la Deficiencia de la Queja en el Juicio de Amparo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1997.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1997. Vigésima edición. Porrúa. México. 1997.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1987.

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

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Porrúa. México. 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1965.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Sista. México. 1998.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Urbina. Septuagesimanovena edición. Porrúa. México. 1998.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1996.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. s.e. México. 1983.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Decimoctava edición. Porrúa. México. 1988.

HEMEROGRAFIA

ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. "Sobre el LXX Aniversario de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje". El Congreso. Volumen X. Número 11. México. Noviembre de 1997.

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje". Artículo 123 Constitucional. Número 1. México. 1990.

veb^o
