



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

“ANÁLISIS DE LA SUPLENCIA Y DE LA
SUBSANACIÓN DE LA DEMANDA EN MATERIA
LABORAL”

T E S I S

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

COSME RAÚL BADILLO DÍAZ

ASESORA: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ

17 DE MARZO DEL 2010





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

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

*A MIS PADRES
RAÚL BADILLO ROQUE
Y
MA. TERESA DÍAZ DÍAZ
A QUIENES JAMÁS ENCONTRÉ
LA FORMA DE DEMOSTRARLES
EL CARINO, COMPRENSIÓN Y EL
APOYO BRINDADO EN LAS DERROTAS
Y LOGROS, HACIENDO ÉSTE UN
TRIUNFO MÁS SUYO QUE MIO,
POR LA FORMA QUE FUI EDUCADO,
QUERIDO Y ENSEÑADO
PARA AFRONTAR LA VIDA,
INSPIRADO EN SU LUCHA
Y FORTALEZA.*

*A MIS HERMANOS
MOYSÉS ADRIÁN Y
JESÚS DANTEL BADILLO DÍAZ
JUNTO CON SU MUY APRECIABLE FAMILIA
POR BRINDARME LA AYUDA QUE
EN SU MOMENTO NECESITE
PARA SEGUIR ADELANTE.*

*A LA MAGISTRADA ALICIA PÉREZ DE LA FUENTE
QUIEN POR AZARES DEL DESTINO ENCONTRÉ EN MI CAMINO,
Y DESDE ENTONCES ME HA BRINDADO LA AMISTAD,
EL CONOCIMIENTO Y LA OPORTUNIDAD PARA
PODER LLEVAR ACABO UNA PROFESIÓN, Y LO MAS
IMPORTANTE QUE ES EL MEJOR EJEMPLO
A SEGUIR QUE HE CONOCIDO DE UNA PERSONA TRIUNFADORA,
LUCHADORA, Y HUMILDE.*

*A MIS FAMILIARES Y AMIGOS
QUIENES A LO LARGO DE MI VIDA
ME HAN DADO DÍA A DÍA SU
APOYO PARA SER UN HOMBRE DE BIEN.*

*A LA LICENCIADA JESSICA JACQUELINE GARCÍA VILLAGRÁN
QUIEN HA CRECIDO A MI LADO TANTO PROFESIONAL
COMO EN LO EMOCIONAL, Y ME APOYADO SIEMPRE
INCONDICIONALMENTE Y CON QUIEN ESPERO
LOGRAR JUNTAR NUESTROS CAMINOS EN LA VIDA.*

*A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO
QUIENES EN LA VIDA PROFESIONAL
ME HAN OFRECIDO EL SOSTÉN PARA
PODER EJERCER CON DIGNIDAD MI TRABAJO.*

*A LA LICENCIADA MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ
POR LA OPORTUNIDAD QUE ME PROPORCIONO PARA
FORMARME PROFESIONALMENTE, DÁNDOME
EL CONOCIMIENTO NECESARIO PARA ALCANZAR
UNO DE MIS OBJETIVOS MAS GRANDES E
IMPORTANTES EN LA VIDA*

*A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
POR CONTAR CON LOS PROFESORES QUE AYUDARON
A MI FORMACIÓN, POR SER PARTE DE MI CORAZÓN
Y POR DARME EL CONOCIMIENTO PARA PODER DESEMPEÑAR
UNA PROFESIÓN DIGNA, DECOROSA Y LA OPORTUNIDAD
DE AYUDAR A MIS SEMEJANTES.*

“ANÁLISIS DE LA SUPLENCIA Y DE LA SUBSANACIÓN DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL”

ÍNDICE GENERAL

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

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS Y GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1.- Derecho.....	1
1.2.- Trabajo.....	4
1.3.- Trabajador.....	5
1.4.- Patrón.....	7
1.5.- Proceso.....	8
1.6.- Procedimiento.....	9
1.7.- Derecho Procesal.....	10
1.8.- Derecho del Trabajo.....	12
1.9.- Derecho Procesal del trabajo.....	14
1.10.- Demanda.....	17
1.10.1.-Requisitos de la demanda.....	18

1.11.- Actor.....	19
1.12.- Demandado.....	20
1.13- Acción.....	21
1.13.1.- Las Acciones de Condena.....	23
1.13.2.- Las Acciones Constitutivas.....	23
1.13.3.- Las Acciones Declarativas.....	23
1.14.- Excepción.....	24
1.15.- Apercibimiento.....	25
1.16.- Suplencia.....	26
1.17.- Subsanción.....	28
1.18.- Prescripción.....	28
1.19.- Caducidad.....	30
1.20.- Preclusión.....	32
1.21.- Sanción.....	33

CAPÍTULO SEGUNDO

PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN MATERIA LABORAL

2.1 Autoridades del Trabajo.....	35
2.1.1.- Autoridades Políticas con Funciones Laborales.....	35

2.1.2.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	36
2.1.3.- Tribunales del trabajo encargados de resolver los diversos conflictos laborales.....	37
2.1.3.1.- Juntas de Conciliación Arbitraje.....	39
2.1.3.2.- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	42
2.2.- Conflictos y sus soluciones mediante las normas de integración del Derecho Procesal Ordinario del Trabajo.....	43
2.2.1.- Diversos conflictos laborales.....	43
2.3.- Las partes en el procedimiento laboral.....	44
2.4.- Procedimiento ordinario ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.....	46
2.4.1.- La demanda laboral.....	46
2.4.2.- Primera Audiencia.....	48
2.4.2.1.- Conciliación.....	49
2.4.2.2.- Demanda y Excepciones.....	50
2.4.2.3. Contestación a la demanda (Excepciones).....	52
2.4.2.4.- Ofrecimiento de pruebas.....	53
2.4.3.- Segunda audiencia.....	54
2.4.3.1.- Alegatos.....	55
2.4.4.- Resoluciones laborales.....	55

2.4.4.1.- Laudo.....	56
2.4.4.2- Requisitos de los Laudos.....	57
2.4.5.- Medios de impugnación en materia laboral.....	60

CAPÍTULO TERCERO

PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO

3.1.- Principio de Publicidad.....	63
3.2.- Principio de Gratitude.....	64
3.3.- Principio de Inmediatez Procesal.....	64
3.4.- Principio de Oralidad.....	65
3.5.- Principio Dispositivo o a Instancia de Parte.....	67
3.6.- Principio de Economía.....	67
3.7.- Principio de Concentración.....	68
3.8.- Principio de Suplencia.....	69
3.9.- Principio Subsancionador.....	71

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS DE LA SUPLENCIA Y DE LA SUBSANACIÓN DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL

4.1.- Interpretación de las normas en el ámbito procesal.....	73
---	----

4.1.1.- Consecuencias jurídicas de las pretensiones del actor dentro del proceso laboral.....	75
4.2.- Aplicación de los principios de suplencia y subsanción dentro del proceso laboral labora.....	77
4.2.1.- Demanda obscura o vaga.....	78
4.2.2.- Demanda Incompleta o Deficiente.....	80
4.2.3.- Acciones Contradictorias.....	81
4.2.4.- Responsabilidad del personal jurídico de los tribunales laborales.....	84
4.2.5.- Omisión del trabajador cuando se solicita que subsane los defectos u omisiones en que haya incurrido en su escrito de demanda.....	84
4.2.5.1- Subsanción de la demanda por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	86
4.3.- Análisis de los principios de suplencia y subsanción en la demanda labora.....	87
Análisis.....	95
Propuesta.....	99
CONCLUSIONES.....	102
FUENTES CONSULTADAS.....	104
FUENTES LEGISLATIVAS.....	106
FUENTES ELECTRÓNICAS.....	106

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es una exposición teórica práctica de los principios de subsanación de la demanda del trabajador en materia laboral.

El estudio de los principios de suplencia y subsanación se presentó de la inquietud surgida en la práctica por el desconocimiento de la aplicación de los términos mencionados.

Es importante destacar que el presente estudio se baso en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado "A", sirviendo como apoyo su Ley Reglamentaria, es decir, la Ley Federal del Trabajo, en el Título Catorce "Derecho Procesal del Trabajo" Capítulo I "Principios Procesales" en su artículo 685 segundo párrafo y en el Capítulo XVII "Procedimiento Ordinario Ante Las Juntas De Conciliación Y Arbitraje", en su artículo 873 segundo párrafo.

Esta investigación pretende darnos a conocer, un análisis jurídico de los términos suplencia y subsanación de la deficiencia de la demanda del trabajador en el proceso laboral, conocer la actividad de las juntas de Conciliación y Arbitraje ante la necesidad de de subsanar o suplir la deficiencia de la demanda del trabajador. Precisar la terminología, haciendo un análisis jurídico de los principios de subsanación y suplencia de la demanda laboral, observando la eficacia de la autoridad al momento que el trabajador presenta una demanda para que cumpla con todas las expectativas y le sean tomadas en cuenta las prestaciones a las que el tiene derecho y que por la naturaleza social y cultural ellos mismos no pueden ejercer.

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

El primero trata sobre los conceptos y generalidades que son los considerados importantes y significativos para comprender mejor nuestra

investigación. Y así de los conceptos que aquí estudiamos dar un panorama explícito de lo que la presente indagación nos quiere demostrar.

Por lo que respecta al Segundo Capítulo, trata del procedimiento ordinario en materia laboral, en donde estudiaremos a las diferentes autoridades así como las instituciones laborales encargadas de desahogar los conflictos laborales, el procedimiento en sus múltiples facetas y las partes que intervienen en él, en general analizaremos el proceso laboral porque es en donde se aplican todos los conocimientos, a fin de mantener un orden jurídico dentro de nuestro sistema laboral.

La tercera parte se basa en los principios del proceso laboral, que son los presupuestos lógico-jurídicos necesarios de las distintas normas legislativas, de las cuales en fuerza de la abstracción deben exclusivamente deducirse; así pues estos principios integran y/o definen a las normas del proceso laboral para mantener un orden, una secuencia, en fin lo necesario para que el proceso se desahogue de manera pronta y expedita basada en la legalidad.

Por lo que hace al cuarto y último capítulo que en específico hacemos referencia a lo que es la suplencia y la subsanación de la demanda del trabajador en materia laboral, basándonos desde la integración de la demanda laboral, las consecuencias jurídicas de una mala integración, la responsabilidad de las autoridades para aplicar en su caso la suplencia y subsanación de la demanda laboral, el como y porque se aplican, inclusive hablaremos de la importancia que implica el tiempo en el proceso, la eficacia de sus efectos que se manifiesta en la trascendencia de separar las etapas del procedimiento; en general se hace el estudio del proceso para verificar las consecuencias jurídicas que implican que el actor no integre de manera adecuada su demanda al no estar debidamente asesorado o por el descuido de la autoridad al no suplir de una manera adecuada las deficiencias de la queja en las que incurrió el trabajador.

Es así que el presente trabajo de tesis tiene como finalidad demostrar que existe un deterioro de los derechos de los trabajadores en el contexto de que la autoridad no cuida de manera correcta sus derechos, es por lo que la presente investigación otorga a la autoridad laboral una pequeña reflexión sobre el análisis y la admisión de las demandas, para evitar el retraso jurídico, e impedir que las resoluciones emitidas por los tribunales no se basen en la redacción intentada por el trabajador, sino en el fondo del asunto llevado entre las partes, y que muchas veces por faltar alguna prestación después mucho tiempo se conceda el Amparo para que la junta reponga el procedimiento y les requiera que subsane el escrito de demanda y señale la audiencia de la ley, es decir, que de cumplimiento al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, es así la trascendencia de la buena observancia por parte de las autoridades y de esta manera se lleve el proceso laboral evitando un costo de tiempo, de trabajo y económico para la impartición de la justicia laboral en beneficio de quien mas lo necesita que en este caso serian los trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS Y GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los conceptos que se analizarán están enfocados en el ámbito procesal del Derecho laboral; para lograr un mayor entendimiento de dichos conceptos es necesario desentrañar las nociones relacionadas con esta materia desde diversos enfoques, como lo son el punto de vista legislativo, doctrinal y, jurisprudencial, el primero es la esencia de la ley, el sentido que los legisladores le quisieron dar, el segundo, es la visión de uno o varios escritores de reconocida autoridad sobre una materia en específico, es el conjunto de conceptos e ideas que formulan los juristas y transmiten en la enseñanza del derecho, y la jurisprudencia que es la interpretación, con carácter obligatorio, que hacen los jueces de los preceptos legales, así como la interpretación que hacen los tribunales competentes al aplicar la ley a los supuestos de conflicto que se someten a su conocimiento, y de estos significados poder entrar al estudio y la aplicación del derecho con mayor facilidad.

1.1.- Derecho

Para hablar de derecho debe entenderse desde diversos enfoques, al respecto los autores lo tratan con diferentes criterios, una clara concepción de derecho y sus funciones permiten entender y comprender el alcance de los argumentos jurídicos, los cuales son de enorme significado práctico; de hecho la gran mayoría de cuestiones jurídicas presupone una referencia al concepto del derecho y la forma como éste opera.

Etimológicamente la palabra derecho proviene del latín *directum* el cual deriva de *dirigere* (“enderezar”, “dirigir”, “encaminar”), a su vez, de *regere, texi, rectum* (“conducir”, “guiar”, “conducir rectamente, bien”). Por extraño que parezca “el derecho” no descende de una palabra latina de morfología semejante e igual

significado. La palabra latina que corresponde a “derecho”(o a sus equivalentes en las lenguas modernas) es *ius* de antigua raíz indoiránica. Así derecho implica “dirección”, “guía”, “ordenación”, detrás de “derecho” subyace la idea de regulación (de *regere*: regir, regular. Por otro lado, “derecho” connota “lo recto” (*rectum*: lo correcto, “lo que esta bien”). “Derecho” recibe con el significado descriptivo de *directum*, todas sus connotaciones incluyendo su carga emotiva¹.

Primero que nada entenderemos en términos comunes como lo define el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, de la siguiente manera:

Derecho: Razón, justicia. II Facultad de actuar dentro de la ley sin sufrir coacción. II Autoridad que se tiene sobre personas o cosas. II Cuerpo de leyes. II Lado mejor labrado de una tela o tabla. II Lo que se paga con arreglo al arancel.²

En un sentido estricto derecho es el Conjunto de normas humanas, que regulan la conducta del hombre viviendo en sociedad. Es decir, como normas elaboradas por los hombres ante una situación histórica, apoyados e impuestos por el poder público; normas con las cuales se aspira realizar valores. El derecho es una obra humana y un producto de cultura, por consiguiente brota de hechos especiales de realidad humana.³

Aún con el calificativo de social, el derecho se encuentra sujeto a variadas divisiones, dentro de las cuales nos ubicaremos en la que, por el contenido de las normas, lo distingue en derecho sustantivo y derecho procesal.

El derecho en su sentido objetivo, es un conjunto de normas, se trata de preceptos impero-atributivos, es decir, de reglas que, además de imponer

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Universidad Nacional Autónoma De México, *Diccionario Jurídico Mexicano*, editorial Porrúa, México 1998, décima segunda edición, p. 1365.

² PALLARES. Eduardo, *Diccionario de derecho procesal civil*, Ed. Porrúa, México DF., 2003, pp. 152.

³ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Bermúdez Quiñones Miguel, *Fundamentos de derecho procesal del trabajo*, Ed Trillas, México, p. 51.

deberes, conceden facultades, es un complejo de normas e instituciones que imperan coactivamente en una comunidad (orden o sistema jurídico).

En el sentido subjetivo, el derecho es la posibilidad de hacer (o de omitir) lícitamente algo. Se considera una función del objetivo es la forma que permite o prohíbe; es el permiso derivado de la norma; permisiones o facultades, así como exigencias o reclamos que se consideran jurídicamente justificados.

El derecho constituye un orden o sistema social, es decir un complejo de instituciones que realizan las funciones sociales de cierto tipo (resuelven controversias, eliminan el uso de la fuerza, etc.). Es un conjunto de normas o disposiciones creadas por ciertas instancias apropiadas, reconocidas como las instancias creadoras del derecho y que son, por lo general eficaces, esto es, que son, mayor mente seguidas u obedecidas.

El derecho es (un sistema) normativo. Lo es en dos sentidos:

- Se compone de normas o requerimientos de conducta formulables (lingüísticamente);
- Prescribe (guía) y evalúa la conducta humana.

Ya vimos que, como orden social el derecho es concebido como un conjunto de normas jurídicas

El derecho guía la conducta confiriendo derechos (subjetivos) y facultades a los individuos. De esta forma, tenemos que el derecho guía el comportamiento de manera excluyente a través de las disposiciones que establecen deberes y, de manera no excluyente, a través de las disposiciones que confieren derechos y facultades. Una disposición jurídica que guía el comportamiento de cualquiera de estas dos maneras, es una norma.

El derecho desde el punto de vista institucional, es un orden jurídico institucionalizado, en la medida que en su creación, aplicación y modificación,

son fundamentalmente realizados o regulados por instituciones. Esto es, por ciertas instancias o entidades sociales cuyos actos, en vez de atribuirse a sus autores son referidos a la comunidad. Las instituciones normalmente son separadas en: instituciones creadoras e instituciones aplicadoras de derecho. Las instituciones aplicadoras por excelencia son los tribunales.

El derecho es la base fundamental de de nuestro sistema jurídico mexicano y entenderlo es esencial para la presente investigación, porque los términos que aquí se encuentran están enfocados desde un punto de vista jurídico.

1.2.- Trabajo

El trabajo es una actividad connatural del hombre, ningún otro ser puede realizarlo, pues es resultado de su voluntad e inteligencia libres. Mediante el trabajo, el hombre puede satisfacer sus fines individuales y su necesidad de superación y desarrollo, y al mismo tiempo dar cumplimiento a aquellos otros deberes que le impone su dimensión social, por este esfuerzo inteligente y libre, el trabajo, es fuente de riqueza al coordinarse con los elementos materiales, de la organización y las instalaciones del lugar del trabajo.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

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

⁴ Cfr. Art. 3 de la Ley Federal del Trabajo.

El acto de trabajar no es una simple inclinación instintiva, sino la decisión conciente y libre de la voluntad de realizar una de las funciones esenciales de la existencia.

Esta idea lleva a rechazar la proclama marxista de que la tragedia del hombre reside en la enajenación del trabajo, causa éste de la perdida de la libertad, y aún de la dignidad humana.

La manifestación de la voluntad esforzada del hombre en la producción o distribución de bienes o servicios que es el trabajo, no solo representa el ejercicio de sus características vitales en la expresión de su facultad interior, que es la voluntad, como forma de realización y reafirmación de su naturaleza.

Uno de los fines del derecho del trabajo puede ser aquella que se proyecta a la producción y obtención de bienes y servicios, origen y causa de la propiedad y de la riqueza en las sociedades.

Y otro es la organización que surge así como la función laboral de producción o distribución, significa, por una parte, que se coordinan dentro de la especialización del trabajo; y por otra, de los distintos elementos de esa organización y aportación reciproca

1.3.- Trabajador

“Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo⁵ personal subordinado”(a, 8 de la Ley Federal del Trabajo)⁶. Precizando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto previene al efecto, que “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”.

⁵ Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

⁶ Cfr. Art. 8 de la Ley Federal del Trabajo.

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces, obrero empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

La entrega de la energía, que es el acto de la voluntad del hombre, cuando se realiza de manera libre y consciente es la aportación óptima a la humanidad y precisamente por este objetivo, la esencia de una teoría laboral debe fundamentarse en el fenómeno del trabajo.

Los objetivos verdaderamente trascendentes del hombre, relativos al cumplimiento de su responsabilidad, al mejoramiento de las circunstancias ambientales, a la elevación del nivel en que viven él y sus semejantes, y sobre todo al mejoramiento de sí mismo, son los verdaderos fines de esa actitud esforzada y libre del ser humano cuando desarrolla un trabajo.

El único ser que trabaja es el hombre. Cualquier otra expresión de la actividad de los seres irracionales, aún pudiendo parecer trabajo, no es sino la inconsciente inclinación instintiva de proveerse de los medios necesarios de supervivencia

En el trabajo el hombre se reafirma, nunca se pierde. Mediante ese esfuerzo cumple su papel en el escenario de la vida, tan sólo con la condición de que, conforme su recta inteligencia, valore que la interrelación que crea el trabajo, su naturaleza y forma de ser, son de convivencia y de beneficio colectivo, nunca de egoísmo y destrucción.

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, trabajador es la persona física que presta un trabajo personal y subordinado a otra persona física o

moral. Esto es, para que pueda considerarse una persona como trabajador es indispensable que el servicio que preste sea bajo la dirección y dependencia de quien lo recibe y que dicho servicio reciba como contraprestación una retribución fijada al respecto.

La Ley Federal del Trabajo, señala entre otros a los trabajadores sindicalizados y a los de confianza, con la consideración de que el trabajador esté en general ligado a la producción económica de bienes y servicios.

1.4.- Patrón

Etimológicamente proviene de *patrono* y éste a su vez del latín *patronus*. “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo)

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica del empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de las sociedades (personas jurídicas o morales).⁷

Pese a que tradicionalmente como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en una relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de la ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo. En efecto, resulta evidente, a nuestro juicio, que al suprimirse la

⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Universidad Nacional Autónoma De México, Diccionario Jurídico Mexicano, editorial Porrúa, México 1998, décima segunda edición, p. 2363.

condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose al limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter de patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobrentendida es insalvable y por disposición de ley irrenunciable.

Siempre en terreno teórico, a demás de su carácter de persona física o jurídica de naturaleza pública o privada, puede estudiarse la figura del patrón como un simple ente de facto o una mera asociación no reconocida.

1.5.- Proceso

La palabra proceso, viene del derecho canónico y se deriva de “*procedere*”, término equivalente a avanzar; supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional. El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho, en un caso controvertido, como los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte; es decir, comprende el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que esta carecería de toda razón de ser si las partes y el Juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado.⁸

El proceso es la solución imparcial, a cargo de un órgano de autoridad del estado, el juzgador, que interviene a instancia de una de las partes y cuya autoridad deriva del imperio del propio Estado y de la fuerza de la ley, para que intervenga el órgano jurisdiccional del Estado no es necesario que las partes hayan acordado previamente someterse a este órgano del Estado; no es requisito un acuerdo previo de las partes.

⁸ ídem, p. 1034.

En el proceso basta con que uno de los interesados decida someter la controversia al conocimiento del órgano jurisdiccional competente del Estado, para que por el imperio de éste y la fuerza de la ley, la otra parte quede sujeta al proceso que se siga ante este órgano jurisdiccional del Estado; y asimismo, ambas partes estarán obligadas a cumplir las determinaciones del juzgador y su pronunciamiento final, que recibe el nombre de sentencia. Ésta no solo es obligatoria, como también lo es el *laudo*, sino, que además, posee fuerza ejecutiva por sí misma. Una vez que el órgano jurisdiccional del Estado pronuncia sentencia, y que ésta deviene firme, inimpugnable, el interesado puede solicitar al propio juzgador que ordene la ejecución forzosa de la misma, sin necesidad de un reconocimiento por parte de un órgano distinto.

Para resolver el litigio, el árbitro dicta su laudo; pero para poder obtener la ejecución de éste es necesario que el interesado lo someta a reconocimiento u homologación del órgano jurisdiccional competente, a fin de que éste ordene la ejecución correspondiente.

Es un conjunto de formalidades reguladas por la ley, para la aplicación del derecho objetivo, mediante la decisión de un tribunal competente.

Es la manifestación externa, formal del desarrollo del proceso o de una etapa de éste, pero no comprende las relaciones jurídicas que se establecen entre los sujetos del proceso, ni la afinidad compositiva de éste.

1.6.- Procedimiento

Es el curso o movimiento que la ley establece en la regulación de su marcha dirigida a obtener su resultado, adecuándola a la naturaleza e importancia de la causa que tiene por contenido.

El procedimiento se compone de la serie de actuaciones o diligencias sustanciadas o tramitadas según el orden y la forma prescritos en cada caso

por el legislador y relacionadas o ligadas entre sí por la unidad del defecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo.⁹

Es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso, es la forma real y material del desenvolvimiento del proceso.

El procedimiento se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo (por ejemplo, el procedimiento incidental o el impugnativo).

El proceso es un género, y el procedimiento es la especie. Ciertamente, el procedimiento actualiza al proceso y deriva de él, pues no puede existir un proceso, así como éste debe provenir de la existencia de un litigio. En resumen, mientras que el proceso es una sucesión de actos vinculados entre sí, respecto de un objeto común, que es la solución, que es la solución de una controversia entre partes, el procedimiento es el conjunto de actos que se verifican en la realidad dentro de un proceso, que habrá sido instaurado a causa de un litigio.

1.7.- Derecho Procesal

Es el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo.¹⁰

⁹ NIETO ALCALÁ, Zamora castillo, *Cuestiones de terminología procesal*, UNAM, México, 1972, p.137.

¹⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Universidad Nacional Autónoma De México, *Diccionario Jurídico Mexicano*, editorial Porrúa, México 1998, décima segunda edición, p. 1034.

El conjunto de normas jurídicas relativas al proceso jurisdiccional. Lo define Carnelutti como (el conjunto de normas que establecen los requisitos y efectos del proceso) y agregar, que también “reciben el nombre de derecho formal porque la reglamentación que hace el proceso, se realiza mediante formas” por razones de ausencia, es derecho instrumental y no sustancial porque no resuelve discretamente los conflictos de intereses, sino que establece los órganos y los procedimientos para poder resolverlos.

La finalidad que persiguen las normas procesales, es la composición de los conflictos de intereses que se ventilan en el juicio, y también de los conflictos de intereses procesales propiamente dichos que surgen durante el juicio.

En el derecho procesal es donde se hace sentir con más fuerza la necesidad de completar la obligatoriedad de las leyes y su eficiencia práctica correlativa, mediante estímulos y sanciones de carácter moral y económico.

En el sentido objetivo “es el conjunto de normas que ordena el proceso, regula la competencia del órgano público que actúa en él, la capacidad de las partes, y establece los requisitos, forma y eficacia de los actos procesales, los efectos de la cosa juzgada y las condiciones para las ejecuciones de la sentencia, fija, en una palabra, normas para el desenvolvimiento del proceso, lo que equivale a decir normas para la realización del fin de la justicia objetiva, propias del mismo, y ello le da carácter del derecho público.

Es el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y, en caso necesario, ordenen que se haga efectiva.¹¹

¹¹ GARCÍA MAINES, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Ed. Porrúa, S.A., Vigésima Séptima edición, México, p. 143

La facultad de pedir de los órganos jurisdiccionales del Estado la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, recibe el nombre de derecho de acción. El deber correlativo, impuesto a los jueces y tribunales, se denomina deber jurisdiccional. Al cumplir tal deber, realiza el estado una de las funciones fundamentales que le están encomendadas: la de juzgar, o jurisdiccional.

El vinculo que se establece entre los órganos jurisdiccionales y la persona que hace valer el derecho de acción o de defensa, se llama relación jurídica procesal

El derecho procesal es la ciencia que estudia el conjunto de normas y principios que regulan tanto las condiciones conforme a las cuales las partes, el juzgador y los demás participantes deben realizar los actos por los que se constituye, desarrolla y termina el proceso; así como la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo.

En general es el desenvolvimiento de la relación procesal.

El derecho procesal, puede tener una fase declarativa y otra ejecutiva. En su fase declarativa tiende al esclarecimiento de una situación jurídica controvertida o incierta; en su fase ejecutiva, su finalidad consiste en hacer valer, por el empleo de la coacción, determinados derechos cuya existencia ha sido jurídicamente declarada.

1.8.- Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo, llamado también derecho obrero o legislación industrial, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre los trabajadores y patrones. El beneficio del derecho del trabajo no se limita a un grupo determinado de trabajadores, sino se extiende a toda clase de obreros,

jornaleros, domésticos y artesanos y, en general a toda persona que pone a disposición de otra su fuerza de trabajo¹².

Tiene el carácter de legislación protectora del derecho de los trabajadores. Es un derecho protector de un a clase social y se funda en la imperiosa necesidad del proletariado a mejorar su nivel de vida, en espera, y esto es lo fundamental, de que se opere la transformación del mundo hacia un régimen más justo.

El artículo 123, Apartado A de nuestra Constitución Política estableció, por primera vez en la historia constitucional contemporánea, un aserie de prerrogativas a favor de los trabajadores. Se trata de los derechos mínimos de que deben gozar quienes presten un servicio personal subordinado a un patrón. Las circunstancias específicas que generan las relaciones de carácter laboral han dado origen a la disciplina llamada *derecho del trabajo*

Es una medida exigida por una clase social para evitar la explotación de que era víctima.

Sólo se escapan a su regulación, en determinadas condiciones, el mandato, la prestación de servicios profesionales y el trabajo de los más altos empleados de las empresas.

El derecho laboral es parte del derecho social, y la idea en que éste se inspira no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, apara convertirse en meta o aspiración del orden jurídico. Al respecto podemos mencionar que lo anterior también se le denomina Justicia Social, deben de tener como punto de partida las desigualdades reales de las partes, para tratar de otorgarles una verdadera igualdad de oportunidades en el proceso, atribuyendo la carga de la prueba de los hechos discutidos, a la parte

¹² DE LA CUEVA, Mario, *Derecho del Trabajo*, I, pag, 22 de la segunda edición.

que esté en mejores condiciones reales de aportar los medios de prueba, e incrementando las facultades de dirección del juzgador.

Las normas que regulan el derecho del trabajo son las que se contienen en primera parte en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo de 1969. De acuerdo con las bases establecidas en el apartado A la Ley Federal del Trabajo señala la integración y competencia de los tribunales del trabajo y prevé los diversos procedimientos que se deben seguir ante los mismos. Estas normas aplican fundamentalmente a los conflictos entre los empleadores privados y sus trabajadores por diversas circunstancias, también se aplica a los conflictos entre algunas empresas públicas o ciertos organismos descentralizados.

Y las que se contiene en el apartado B del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963. Conforme a las bases del apartado B, establece la integración y competencia del tribunal federal de conciliación y arbitraje y regula los procedimientos que se deben seguir ante el mismo. Estas normas se aplican principalmente a los conflictos entre los poderes federales y los empleados públicos

El derecho mexicano del trabajo es la norma exclusiva para el trabajador; su instrumento de lucha para su reivindicación económica. Es grandioso en su contenido, pues rige a todas las prestaciones de servicios y por ello no es expansivo ni inconcluso, es el único completo en le mundo.

1.9.- Derecho Procesal del Trabajo

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.

El derecho procesal del trabajo es una nueva rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada. Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos consignados en los códigos laborales.

La rama de la ciencia que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho; que disciplina la actividad del Juzgador y de las partes en todo lo concerniente a la materia laboral.

Alberto Trueba Urbina¹³ lo señala como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o íterpatronales”.

Armando Porras López¹⁴ lo identifica como “aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico”.

Proceso del Trabajo es aquel que realiza la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante un procedimiento que comprende un conjunto de actos vinculados entre sí, con la finalidad de resolver un conflicto de trabajo.¹⁵

El derecho procesal del Trabajo indica los medios o procedimientos que deben seguirse ante las autoridades para obtener el respeto de la norma jurídica o para la composición de los conflictos laborales.

Las actividades jurisdiccionales que llevan acabo los órganos que se encargan de dirimir y vigilar el orden jurídico en los distintos conflictos laborales

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 1965, p 18.

¹⁴ PORRAS LÓPEZ, Armando, *Derecho Procesal Del Trabajo*, textos universitarios, México, 1971, p. 19.

¹⁵ ASCENCIO ROMERO, Ángel, *Derecho Procesal Del Trabajo*, Ed trillas, México 2006, p 6

en nuestro sistema del derecho es a lo podemos definir como el Derecho Procesal del Trabajo.

Entre la demanda y la sentencia hallamos, dentro del proceso, una serie más o menos complicada de actos, preparatorios del fallo. Pues la sentencia no surge de improviso.

El proceso del trabajo es un instrumento de lucha de los trabajadores frente a sus explotadores, pues a través de él deben alcanzar en los conflictos laborales la efectiva protección y tutela de sus derechos, así como la reivindicación de éstos. Independiente mente de los privilegios compensatorios que establezcan las leyes procesales a favor de los trabajadores, de acuerdo con la teoría social procesal del artículo 123 deben aplicarse los siguientes principios:

- Desigualdad de las partes, el concepto burgués de bilateralidad e igualdad procesal de las partes se quiebra en el proceso laboral, pues si los trabajadores y patronos no son iguales en la vida, tampoco pueden serlo en el proceso, por cuyo motivo los tribunales del trabajo, tienen el deber de suplir las deficiencias procesales de los trabajadores.
- Teoría general de las acciones y excepciones, La acción procesal del trabajo es de carácter social, como son las de cumplimiento del contrato del trabajo y de la indemnización. Las excepciones patronales están limitadas al ejercicio de tales acciones. Esta teoría es aplicable en conflictos jurídicos y económicos.
- Teoría de la prueba, las pruebas en el proceso laboral no tienen una función jurídica sino social, pues tienen por objeto descubrir la verdad real, no la verdad jurídica. También rige el principio de inversión de la carga de la prueba a favor del trabajador, ya que el patrón tiene más facilidades y recursos probatorios.

- El laudo, la resolución que pone fin a un conflicto de trabajo jurídico o económico se denomina laudo, cuya deferencia frente a las sentencias judiciales se precisa en la Ley de Trabajo, que ordena que en los laudos se dicten a “verdad sabida”, esto es, no impera la verdad jurídica, debiéndose analizar las pruebas en conciencia, cuyos principios se derivan del artículo 775 de la nueva ley laboral.

En el proceso laboral se elimina la supletoriedad de las leyes procesales comunes, como se desprende del artículo 17 de la nueva Ley Federal del Trabajo, confirmándose así otro aspecto procesal de carácter social, que contempla nuestra teoría integral.

1.10.- Demanda

La demanda es la petición que hace el actor principalmente, por que contiene el objeto principal de su reclamación y lo contiene con intención principal, para diferenciar el escrito de demanda de los demás que contiene peticiones accesorias o incidentales, que son como consecuencia o derivaciones de aquella petición principal, o que aún cuando comprenden a esta misma, no la contiene como principal del escrito.

La demanda es el acto jurídico mediante el cual se inicia el ejercicio de la acción.

Es un acto del demandante, tiene como fin; la emisión de la sentencia, o lo que es igual, la aplicación del derecho objetivo, al caso singular, para el esclarecimiento de una situación jurídica incierta o controvertida.

La demanda es un acto jurídico que da inicio al proceso, que puede presentarse de forma verbal o escrita, y que tiene por objeto que una persona

física o moral -a la que se llama *actor*-, acuda ante un órgano jurisdiccional para formular sus pretensiones en contra de otra persona física o moral que recibe el nombre de *demandado*.

1.10.1.-Requisitos de la demanda

En general la demanda debe de contener:

- El tribunal ante el cual se promueve. Tal señalamiento implica la convicción de que el tribunal tiene jurisdicción¹⁶ y competencia¹⁷.
- El nombre del actor o demandante, así como el domicilio que se señale para oír notificaciones.
- El nombre del demandado, y el domicilio donde podrá ser notificado de la demanda, aunque existe la posibilidad de que la demanda se instaure en contra de una persona incierta e ignorada. Además se puede acontecer que el actor desconozca el domicilio de la parte demandada y en este supuesto no se actualiza la obligación de señalar domicilio y la notificación se hará por edictos.
- El objeto u objetos que se reclamen con sus accesorios, es decir, los beneficios, que haya generado lo reclamado. La prestación que es a cargo del sujeto obligado debe indicarse de la manera más clara y precisa posible.
- La narración precisa y clara de los hechos en los que el actor funda su pretensión, además de que deben señalarse los

¹⁶ Jurisdicción es la facultad que tiene el Estado para dirimir litigios de trascendencia jurídica, a través de alguno de sus órganos o por medio de árbitros, mediante la aplicación de normas jurídicas individualizadas. Véase Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Manual del enjusticiable*. Elementos de teoría general del proceso, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2003, pp. 47-48.

¹⁷ Competencia es la aptitud que el orden jurídico otorga a los órganos del Estado para que, puedan ejercer determinados derechos y cumplir ciertas obligaciones, vinculadas con el ejercicio de la función jurisdiccional. Véase Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Manual del enjusticiable*. Elementos de teoría general del proceso, Op. Cit., p. 52.

documentos que tengan relación con cada hecho, y expresar si se tienen o no a su disposición. También se deben señalar los nombres y apellidos de las personas a las cuales les constaron los hechos y que pueden fungir como testigos. Los hechos habrán de estar referidos a la existencia del derecho del actor para demandar, así como a la forma en que se convirtió en titular de él y a los hechos por los que se considera violado el derecho o incumplida una obligación.

- Los fundamentos de derecho, es decir, los artículos de las leyes, reglamentos y otros ordenamientos que apoyan a la pretensión que se hace valer en su demanda, que son aplicables al caso concreto que se plantea la autoridad. Así, en la demandase incluirá un capítulo de derecho en el que señalen las disposiciones normativas y tesis de jurisprudencia obligatorias que sirven de sustento al las pretensiones reclamadas.
- El valor preciso de lo demandado. Puede acontecer que la competencia para conocer de la controversia se defina por la cuantía, se ahí que sea un requisito de la demanda el expresar el valor de lo demandado.

1.11.- Actor

La relación entre el demandante y el juez, es generalmente conocida con el nombre de la *relación jurídica de acción*.

El actor posee la facultad de pedir la aplicación del derecho objetivo, a casos concretos, para la consecución de cualquiera de los mencionados fines, encontramos el deber de tales órganos de desplegar su actividad jurisdiccional.

El actor ejerce varios poderes contenidos en el derecho de acción, desde la petición inicial hasta las alegaciones finales, y provoca la práctica de los correspondientes actos por parte de los funcionarios judiciales.

El actor tiene la facultad de provocar el ejercicio de la función jurisdiccional para la tutela del derecho a fin de obligar al demandado a que se someta a la decisión judicial.

Tiene el deber de sufrir las consecuencias del ejercicio de la actividad jurisdiccional tanto en las relaciones con el juez o tribunal, como en las relaciones con el demandado

1.12.- Demandado

La relación que existe entre los órganos jurisdiccionales y el demandado se llama de *contradicción* o de *defensa*.

Frente al derecho de defensa del demandado existe la obligación impuesta al juez de realizar su función específica.

El reo tiene derecho a realizar un conjunto de actos de procedimiento, correlativamente a los cuales existen las obligaciones del Juez o Tribunal.

El reo ocupa en el proceso una posición autónoma e independiente; goza de facultades y de prerrogativas semejantes a las que la ley asegura al actor, ya sea que la acción promovida por éste resulte fundada, ya sea que carezca de fundamento. En consecuencia no son de aceptarse las concepciones que ven en el derecho procesal del demandado un ataque contra acciones infundadas, puesto que tales concepciones establecen, en realidad, una dependencia del derecho de defensa relativamente al substancial que el demandado hace valer, así como las doctrinas que ven en la acción una

modalidad del derecho subjetivo material, establecen la dependencia de la acción frente al substancial que se pretende realizar.

El demandado tiene la obligación de participar en la relación procesal (esta obligación es consecuencia del ejercicio del derecho de acción).

El derecho de defensa, o sea, el de oponerse a las pretensiones del demandante y solicitar la tutela de los intereses propios, a través del ejercicio de la función jurisdiccional.

1.13.- Acción

La palabra acción tiene su origen en la expresión latina *actio*, la que era un sinónimo de *actus* y ludia, en general a los actos jurídicos. Este significado original era muy amplio, pues podía aplicarse a cualquier acto jurídico. Sin embargo, en el primer periodo del proceso civil romano se denominó *legis actiones* (actos o acciones de la ley) a determinados actos solemnes establecidos en la ley que se debían cumplir para obtener la realización de un juicio y la decisión sobre un punto controvertido.

La acción procesal es el poder de presentar y mantener ante el órgano jurisdiccional una pretensión jurídica postulando una decisión sobre su fundamento, y en su caso la ejecución de lo resuelto.¹⁸

Para los jurisconsultos romanos, la acción es el derecho material en movimiento, es decir, en cuanto a la exigencia que se hace valer ante los tribunales, a fin de conseguir el cumplimiento de la obligación correlativa.

Es un medio destinado a obtener, a través, de un procedimiento judicial, el reconocimiento y satisfacción de las facultades legales que nos pertenecen.

¹⁸ JORGE A., Clara Olmedo, *derecho procesal*, Desalma, Buenos Aires, 1982, t. I, p. 300.

Nicolás Coviello define la acción, como la Facultad de invocar la autoridad del Estado para la defensa de un derecho.

El derecho de cada ciudadano, como tal, de pretender del Estado el ejercicio de su actividad para la satisfacción de los intereses amparados por el derecho, se llama derecho de acción.

Es la facultad de pedir de los órganos jurisdiccionales del Estado la aplicación del derecho objetivo a casos concretos, ya sea con el propósito de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el de que se declare la existencia de una determinada obligación y, en caso necesario, se haga efectiva, aun en contra de la voluntad del obligado.

Acción, como derecho subjetivo procesal, poder jurídico o facultad que las personas tienen para promover la actividad del órgano jurisdiccional, con el fin de que, una vez realizados los actos procesales correspondientes, resuelva sobre una pretensión litigiosa.

La acción procesal del trabajo es de carácter social, como son las de cumplimiento del contrato de trabajo y de indemnización

Ahora bien tratando de ubicar el tema dentro del campo propio y correspondiente al derecho procesal del trabajo, diremos que se ha elaborado una clasificación de las acciones sociales que corresponden a su campo:

- Acciones de condena;
- acciones constitutivas;
- acciones declarativas.

1.13.1.- Acciones de condena

A su vez se dividen en acciones de dar o en acciones de hacer, por ejemplo, la reclamación de de pagos de salarios, del pago de horas extras, son acciones de dar, mientras que la acción del empresario de extender el certificado de trabajo o la certificación de antigüedad en el empleo, pueden ser acciones de hacer o no hacer.

1.13.2.- Acciones constitutivas

Son aquellas que se ejercitan cuando se busca la actuación de la ley por medio de la actividad del órgano jurisdiccional del trabajo. Tienden a crear, modificar o ratificar una relación jurídica entre las partes sujetas al conflicto laboral, al ejemplo de ellas lo encontramos en las acciones de despido.

1.13.3.- Acciones declarativas

Por medio de éstas, el juzgador no pronuncia estrictamente una condena, sino que se limita a hacer constar la existencia de una relación jurídica de cuya certeza se duda. Y ya que hablamos de las acciones, mencionaremos que, a través de su jurisprudencia, la Suprema Corte ha establecido lo siguiente:

Acción: la acción procede en juicio, aun cuando no se exprese su nombre, con tal que se determine con claridad cuál es la causa de la prestación que se exige del demandado.¹⁹

¹⁹ Jurisprudencia 15, Apéndice al tomo CXVIII, Pág.39.

1.14.- Excepción

La etimología de la palabra excepción, proviene de *ex* y *actio*, y que se traduce como la negación de la acción. A nuestro juicio, la excepción la oposición que el demandado formula ante la demanda. En el derecho romano la *exceptio* surgió en el periodo del proceso per formulas o formulario, como un medio de defensa del demandado, consistía en una cláusula que el magistrado, a petición del demandado, insertaba en la formula para que el Juez, si resultaban probadas las circunstancias de hecho alegadas por el demandado, absolviera a éste, aún cuando considerara fundada la *intentio* del actor. La posición de la *exceptio* en la fórmula se ubicaba entre la *intentio* y la *condemnatio*.²⁰

En la actualidad se puede definir a la palabra excepción desde diversos puntos de vista:

- En el sentido amplio, por excepción se entiende en el derecho subjetivo procesal que tiene el demandado para contradecir u oponerse a la acción o a la pretensión hechas valer por la parte actora. En este sentido la excepción se identifica con el derecho de defensa en juicio. También se designa a la excepción como derecho de contradicción.
- Con la expresión excepción también se suelen designar las cuestiones concretas que el demandado plantea frente a al acción del actor. Dichas cuestiones pueden dirigirse a impugnar la regularidad del proceso mismo (excepciones procesales), o bien a contradecir el fundamento de la pretensión (excepciones substanciales). En este sentido específico, se habla más de excepciones que de excepción.

²⁰ JORGE A., Clara Olmedo, *derecho procesal*, Desalma, Buenos Aires, 1982, t. I, p. 325.

Las excepciones patronales están limitadas al ejercicio de las acciones interpuestas por el actor. Esta teoría es de aplicable en conflictos jurídicos y económicos.

En la Ley Federal del Trabajo se precisan las excepciones de fondo ni de forma, sino que se deja al árbitro del demandado el ponerlas. Únicamente se hace una breve mención, en el artículo 878, fracción V, de una de ellas, al decir: “la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia”. En este sentido se mejoraría el sentido de la legislación, si se hubieran precisado las excepciones que se aceptan en este proceso, haciendo, además, la distinción de los efectos de las mismas.

Excepciones, proceden en juicio, aunque no se exprese su nombre, bastando con que se determine con claridad el hecho en que consiste la defensa que se determine con claridad el hecho en que consiste la defensa que se hace valer.

1.15.- Apercibimiento

Quiere decir gramaticalmente *preparar*, disponer lo necesario para alguna cosa, amonestar, avisar, prevenir. Procesalmente es el acto judicial por el cual el Juez conmina u ordena a alguna persona cumpla lo mandado por él, haciendo o dejando de hacer algo, con la advertencia de que si no lo hace incurrirá en determinada sanción, tales como la multa, el arresto, la ejecución forzosa; etc. “En derecho, y de un modo general, es el acto de advertir el Juez a alguna persona, conminándola para que proceda a hacer lo que éste ha ordenado.”(Dic de derecho).²¹

²¹ PALLARES. Eduardo, *Diccionario de derecho procesal civil*, Ed. Porrúa, México DF., 2003, p. 320

Tal y como se entiende en los tribunales y lo practican los jueces, el apercibimiento es la advertencia que hace la autoridad judicial a una persona, sea parte o tercero en el juicio, de que haga o que deje de hacer determinada cosa, en el concepto que si no obedece, sufrirá una sanción o se llevará adelante la determinación judicial por medios coactivos. En este último caso se emplea la frase consagrada: “apercibido de ejecución a su costa”. El artículo 62 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, considera el apercibimiento como una corrección disciplinaria, pero no siempre tiene ese carácter.

En efecto las correcciones disciplinarias tienen por objeto mantener el orden y la disciplina en la administración de justicia, y el apercibimiento apunta en muchos casos a hacer efectivas las resoluciones judiciales, sobre todo en los procedimientos de ejecución.

1.16.- Suplencia

El diccionario de real lengua española lo define de la siguiente manera:

Suplencia: acción de suplir una persona a otra en su cargo, oficio, etc.

Suplir: Integrar lo que falta en una cosa para completarla. II. Remplazar.²²

Se puede caracterizar como el conjunto de atribuciones que se confieren al juez del amparo para corregir los errores o deficiencias en que incurran los reclamantes que, por su debilidad económica y cultural, carecen de un debido asesoramiento y que puede extenderse, como ocurre en el proceso social agrario, a los diversos actos procesales de la parte débil incluyendo el ofrecimiento y el desahogo de los medios de prueba.

²² *Real Academia de la Lengua Española*, México 2000, p 206.

Esta institución pertenece al género del principio *iura novit curia*, es decir, que el juez conoce el derecho y debe aplicarlo aun cuando las partes no lo invoquen, y se introdujo en el texto original, de la fracción segunda del artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, con el propósito de corregir los excesos del diverso principio de “estricto derecho”, que implica, por el contrario, que el juez del amparo debía sujetarse estrictamente a los términos de la demanda sin poder ampliar ni suplir nada de ella particularmente tratándose de la impugnación de las sentencias dictadas en materia civil, como posteriormente se estableció de manera expresa en el artículo 79 de la Ley de Amparo de 1936, de acuerdo con los lineamientos del Código Federal de Procedimientos Civiles, de 1908.²³

El texto vigente del artículo 76 bis de la Ley de Amparo, establece como lineamientos generales, que la suplencia de la queja es siempre obligatoria para el juez del amparo y respecto de los errores o defectos de los conceptos de violación expresados en la demandada, así como los de los agravios formulados en los recursos que le mismo ordenamiento establece.

Dicha institución debe aplicarse en cualquier materia cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia obligatoria de la Suprema Corte de Justicia; en el amparo penal la citada suplencia es procedente inclusive en ausencia de conceptos de violación o de agravios del procesado; en asuntos laborales dicho instrumento sólo se aplica a favor del trabajador ; la suplencia opera en beneficio de los menores de edad o incapaces, y finalmente, y como se había señalado, en otras materias, cuando el juzgador advierte que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente, una violación manifiesta de la ley que lo hubiese dejado sin defensa, lo que significa que se ha superado la tradicional exclusión de este instrumento tutelar respecto de los amparos civiles y administrativos.

²³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Universidad Nacional Autónoma De México, Diccionario Jurídico Mexicano, editorial Porrúa, México 1998, décima segunda edición, p. 3017.

En segundo sector está constituido por la suplencia establecida en beneficio de los campesinos sujetos al régimen de la reforma agraria, que no sólo comprende las correcciones de los defectos de la demanda, y de otras instancias, de dichos campesinos, sino que también abarca la aportación de oficio de las pruebas, que el juez considere necesarias para determinar la variedad de los hechos alegados por las partes.

1.17.- Subsanación

El diccionario jurídico contemporáneo define a la palabra subsanar de la siguiente manera:

Disculpar una falta o error. II Repara un daño o enmendar algún error.

Subsanar (PROCESAL, PENAL). 1. corregir, enmendar, completar. 2. Resarcir un daño.²⁴

El diccionario para juristas lo define así:

Subsanar: excusar o disculpar un desacierto o delito. // Reparar o remediar un defecto, o resarcir un daño.²⁵

1.18.- Prescripción

El artículo 123 constitucional por su naturaleza social, niveladora compensadora, proteccionista, tutelar y reivindicatoria de los trabajadores, no consigna la prescripción de ninguno de los derechos establecidos en el mismo a favor de los trabajadores, toda vez que por sí mismos son imprescriptibles, pues sólo así cumple su fin redentor de los derechos del proletariado, mediante la

²⁴ *Real Academia de la Lengua Española*, México 2000, p 205.

²⁵ PALOMAR DE MIGUEL, Juan, *Diccionario para Juristas*, México, 1981, p. 1278.

recuperación de la plusvalía ordinaria de los bienes de la producción en el régimen capitalista mexicano.

La ley utiliza indebidamente los términos de acción y derecho, ya que las asociaciones procesales del trabajo son imprescriptibles y sólo pueden prescribir conforme a la ley los derechos que a la misma consigna. Por otra parte, se amplía el término de prescripción de un mes a dos meses para el ejercicio de los derechos en los casos de separación del trabajo.

Dentro de la ley se determinan los casos en que prescriben las siguientes circunstancias:

a) artículo 517 LFT, prescriben en un mes:

- I.- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I. la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que a deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de separación.

b) Prescriben en dos meses.

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

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

c) Prescriben en dos años.

Artículo 519 LFT, prescriben en dos años,

I.- las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

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

III.- las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente en que se hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo ponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

d) interrupción de la prescripción:

Artículo 521 LFT, la prescripción se interrumpe:

I.- por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II.- si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Artículo 522, para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

1.19.- Caducidad

La caducidad es la sanción que la Ley establece a la inactividad procesal de las partes que trae como consecuencia la extinción del proceso, nulificando

por tanto los efectos procesales de las actuaciones, ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción.²⁶

La doctrina acepta que la caducidad es una sanción a la inactividad procesal de las partes, y consiste en el archivo del expediente, sin que implique renuncia o desistimiento de la acción por parte del actor.

El abandono de la acción procesal se manifiesta porque ambas partes abandonan el proceso, es decir, ninguna de ellas promueve lo necesario para que el proceso llegue a su fin.

Para que opere la caducidad es necesario que la falta de actividad procesal sea imputable a las partes y no al juzgador, como pueda ser el caso de una diligencia ya ordenada y no desahogada, o el emplazamiento a juicio al demandado.

Nuestra legislación laboral es confusa cuando aborda el tema de la caducidad. En el artículo 771 de la ley se dispone que:

Los presidentes de la 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 laudo, salvo disposición en contrario.

A su vez, el artículo 772 establece lo siguiente:

Quando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente

El artículo 773 establece lo siguiente:

Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la actuación del procedimiento.

²⁶ TENA SUCK, Rafael, Ítalo Morales, Hugo, *Derecho procesal del trabajo*, Ed Trillas, México 2007, pp. 119.

Es muy difícil en la práctica que en materia laboral se dé la caducidad, porque en los términos de lo establecido en el artículo 771 de la ley es responsabilidad de los presidentes y de los auxiliares de las juntas vigilar que los juicios que se tramiten no queden inactivos, por eso tienen la obligación de proveer todo lo que sea necesario para que el proceso continúe hasta que se dicte el laudo correspondiente.

Pero cuando para continuar el trámite del expediente que se encuentra inactivo es necesaria la promoción del trabajador y no la presenta en un plazo de tres meses, el presidente de la junta tiene la obligación de requerirlo para que lo haga, apercibiéndolo de que, “de no hacerlo, opera la caducidad a que se refiere el artículo siguiente”.²⁷

1.20.- Preclusión

La preclusión se define, como la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal. Esta pérdida, extinción o consumación puede resultar de tres situaciones diferentes:

- Por no haber observado el orden u oportunidad dado por la ley para la realización de un acto;
- Por haber se cumplido una actividad incompatible con el ejercicio de otra;
- Por haberse ejercitado una vez, válidamente, esa facultad.

Dentro del primer supuesto se entiende que cuando el demandado no contesta a la demanda dentro de la oportunidad que la ley le da, se produce la preclusión del derecho o facultad que tenía para hacerlo. En el segundo supuesto se promueve una cuestión de competencia por declinatoria, precluye la facultad de promoverla por inhibitoria. Y por ultimo en el tercer supuesto si

²⁷ Cfr. Art. 772 de la Ley Federal del Trabajo.

una persona demanda a su cónyuge el divorcio necesario y la sentencia firme declara infundada la pretensión de divorcio, por no haberse probado los hechos alegados por el actor, precluye para éste la facultad de demandar a su cónyuge el divorcio necesario, con base en los mismos hechos.

1.21.- Sanción

Es la consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado²⁸.

Como toda consecuencia de derecho, la sanción se encuentra condicionada por la realización de un supuesto. Tal supuesto tiene carácter de secundario, ya que consiste en la inobservancia de un deber establecido por una norma a cargo del sujeto sancionado. La obligación cuyo incumplimiento representa el supuesto jurídico de la sanción, deriva a su vez de otro supuesto, al que lógicamente corresponde el calificativo de primario

Las normas jurídicas enlazan determinadas consecuencias al incumplimiento de los deberes que el derecho objetivo impone.

El deber cuya inobservancia determina la existencia de la obligación oficial de sancionar, tiene, naturalmente, carácter primario. La sanción es, en cambio, consecuencia secundaria.

La imposición de sanciones por el poder público supone necesariamente la aplicación de las normas sancionadoras a casos concretos. Si el órgano sancionador encuentra que el supuesto de tales normas se ha realizado, debe imponer las consecuencias jurídicas correspondientes.

²⁸ GARCÍA MAINES, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Ed. Porrúa, S.A., Vigésima Séptima edición, México, p. 152

Así de esta manera, estimamos que de los conceptos y generalidades analizados se puede apreciar el entendimiento de las diversidades del derecho así como las de el proceso, las partes que intervienen en el y como algunas consecuencias que se derivan de éste, de modo que hacen que sean claros y de esta forma dar un panorama expícito, para que nos introduzca al estudio de la presente investigación.

De ahí que; las nociones que se emplean en este capítulo son las consideradas importantes y significativas para comprender mejor nuestra investigación; dentro de ésta se trató de utilizar un lenguaje sencillo y claro, para hacer uso de ellos no sólo por especialistas sino por los estudiantes y profesionales en otras ciencias sociales. Esto es Para precisarles los objetivos y proporcionarle una descripción tanto teórica como práctica de cada una de las voces empleadas en las fuentes jurídicas del presente estudio. En consecuencia no se comprenden todos los conceptos que se utilizan en la ciencia jurídica general, pero si los necesarios para el entendimiento de nuestro tema, que es el de análisis de la suplencia y de la subsanación de la demanda en materia laboral.

CAPÍTULO SEGUNDO

PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN MATERIA LABORAL

Este capítulo está enfocado a mostrar un panorama del lo que es el derecho laboral dentro del proceso, para esto es necesario tener una mejor y más clara estructura de los conceptos e instituciones encargadas de resolver los conflictos laborales, las diferencias jurídicas que surgen entre las partes, esto a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho, en el campo laboral.

2.1.- Autoridades del trabajo

Empezaremos por familiarizarnos con las autoridades que están encargadas de conocer todo lo relacionado con la materia laboral y dentro de estas encontraremos cuales son las facultadas de resolver los conflictos laborales.

2.1.1.- Autoridades políticas con funciones laborales

Las autoridades políticas, administrativas, con funciones laborales, son: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social especialmente y las demás Secretarías de Estado que menciona la Ley de Trabajo las cuales dependen del Ejecutivo Federal. También son autoridades administrativas con funciones laborales, las direcciones o departamentos del trabajo de las entidades federativas que dependen de los gobernadores de los estados o territorios o Jefe de los Gobernadores de los Estados o Territorios o del Jefe de Gobierno del Distrito Federal. Estas autoridades tienen funciones específicas en la Ley

del Trabajo y en sus reglamentos. Al respecto la Ley Federal del Trabajo enumera a las autoridades del trabajo bajo el artículo 523¹.

2.1.2.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo

La PROFEDET es un Órgano Desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad por los artículos 17 y 40, fracción XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 33 del Reglamento Interior de la Secretaría y artículo tercero del Reglamento de PROFEDET.

Tiene autonomía técnica y administrativa en el ámbito federal y funciones que le son conferidas por la Ley Federal del Trabajo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se encarga de asesorar y representar a los trabajadores, a sus beneficiarios y a los sindicatos que lo soliciten ante cualquier autoridad en todo lo que se relacione con la aplicación de las normas laborales.²

El especialista en materia laboral emite una orientación o recomendación, frente a una posible violación a los derechos laborales, de las normas de trabajo y de prevención y seguridad social, así como de los trámites, procedimientos y órganos competentes ante los cuales se debe acudir, para hacerlos valer por parte de las personas, sus beneficiarios o entre conflictos de sindicatos.

En México, todos los trabajadores, incluyendo los extranjeros, aunque no tengan permiso de trabajo válido, tienen derecho a recibir asistencia legal gratuita de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET).

¹ Cfr., Artículo 523 Ley Federal del Trabajo.

² Cfr., Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 2010, revisado el 14/12/09, en <http://profedet.stps.gob.mx:75/profedet/>

Todos los asuntos laborales, tanto los individuales como los colectivos, los resuelven las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Existen Juntas de Conciliación y Arbitraje en cada uno de los estados de la república.

Todos los trabajadores, incluyendo los extranjeros, aunque no tengan permiso de trabajo válido, pueden presentar demandas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se puede acudir a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo o a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del estado. Si se debe acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo Federal o Estatal depende de qué clase de trabajo que se tenga. Se debe saber a qué rama industrial pertenece la empresa en la que se trabaja para saber si se debe acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo Federal o Estatal.

Si lo solicitas, ellos pueden representarte ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los servicios que proporcionan al público que acude en busca de asesoría para solucionar sus problemas laborales son completamente gratuitos.

2.1.3.- Tribunales del trabajo encargados de resolver los diversos conflictos laborales

De acuerdo con los diversos tipos de normas procesales del trabajo podemos distinguir tres clases de tribunales del trabajo:

- Las juntas de conciliación y arbitraje, que son los tribunales encargados de resolver los conflictos laborales sujetos al apartado A del artículo 123 de la Constitución y su ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo;

- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al que compete resolver los conflictos laborales sujetos al apartado B del artículo 123 de la constitución y su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,
- Los tribunales de conciliación y arbitraje de los estados, que deben resolver los conflictos laborales entre las autoridades estatales y municipales y sus trabajadores, de acuerdo con las leyes expeditas con base en lo dispuesto por la fracción V del artículo 116 de la Constitución Federal.

El Presidente de la República designa al presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el secretario del trabajo nombra a los presidentes de las juntas especiales de dicha Junta Federal (artículos 612 y 633 de la Ley Federal del Trabajo). Estos funcionarios son nombrados para periodos de seis años, sin que se prevea su estabilidad en caso de ratificación. A los presidentes de las juntas locales de conciliación y arbitraje, los nombra el gobernador de la entidad federativa de que se trate (artículo 623 de la Ley Federal del Trabajo). A los representantes obreros y patronales de estas juntas, los eligen las agrupaciones de trabajadores y empresarios, también por periodos de seis años (artículo 605 y 623 de la Ley Federal del Trabajo).

Al presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje también lo nombra el Presidente de la República; a los magistrados gubernamentales que integran las salas del Tribunal, los designa el gobierno federal, es decir, el propio Ejecutivo. Además de este tipo de magistrado, cada sala se integra con un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del estado, y por un Magistrado tercer árbitro, nombrado por los dos primeros y que funge como presidente de la sala. El periodo de designación de estos funcionarios es de seis años, aunque pueden ser removidos libremente.

El ciudadano no puede quedar expuesto al capricho y la arbitrariedad, sino sometido a una justicia firme, que se administre de acuerdo con los principios oficialmente establecidos y claramente identificables. Cuando hay ley aplicable a un caso concreto, deben los jueces y tribunales sujetarse a ella.

2.1.3.1.- Juntas de Conciliación Arbitraje

Las funciones de las Juntas de Conciliación son la procuración de arreglos conciliatorios en los conflictos de trabajo que ante ellas se planteen.

La legislación del trabajo reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional es de carácter federal, la competencia para su aplicación se distribuye entre las autoridades federales y las estatales. Las primeras, y dentro de ellas, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sólo conoce de asuntos laborales concernientes a las ramas industriales y empresas previstas en la fracción XXXI del citado apartado A, a las cuales alude también el artículo 527 de la LFT. De los demás asuntos laborales conocen las autoridades estatales, y dentro de ellas las juntas locales de conciliación y arbitraje.

El pleno de la Junta Federal conoce sólo de los conflictos que afecten a la totalidad de la rama de la industria y de las actividades representadas en la Junta. Fuera de este supuesto la Junta Federal ejerce su función jurisdiccional por medio de las juntas especiales, las cuales se encuentran ubicadas tanto en el Distrito Federal (con competencia por ramas y actividades, como en los estados (con competencia por razón del territorio, en todas las ramas y actividades del conocimiento de las autoridades federales, con exclusión de los conflictos colectivos).

Las juntas locales de conciliación y arbitraje funcionan en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y la resolución de los conflictos que no sean de la competencia de la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje. Las juntas locales tienen la misma integración tripartita de la federal, con la variante de que el ejecutivo local puede establecer una o más juntas en la entidad de que se trate (artículos 621-623 de la LFT).

En la Ley Federal del Trabajo también se prevé la existencia de juntas de conciliación, tanto federales como locales, las cuales, como su nombre lo indica, tiene una función predominantemente conciliatoria en los conflictos laborales que se les planteen. Sin embargo estas juntas de conciliación también fungen como tribunales del trabajo de mínima cuantía, pues pueden conocer y resolver conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario (artículos 591, 593, 600 fracción IV, 601 y 603 de la LFT).

Al respecto es necesario conocer lo que se entiende por conciliación y arbitraje:

Conciliación: el diccionario la define como “la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra”. La definición no es exacta porque puede haber conciliación cuando las dos partes quieran demandarse mutuamente y no sólo una de ellas lo pretenda hacer. En principio la conciliación consiste en proponer a las partes alternativas concretas para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias³. En esta hipótesis al tercero asume el papel de conciliador no se limita a mediar entre las partes, sino que les debe sugerir formulas específicas para que puedan llegar a un convenio entre ellas. Para que el conciliador pueda desempeñar eficientemente su función, es indispensable que conozca la controversia de que se trate, a fin de que esté en condiciones de proponer alternativas razonables y equitativas de solución.

³ PALLARES. Eduardo, *Diccionario de derecho procesal civil*, Ed. Porrúa, México DF., 2003, p. 169.

Pero la función de conciliador se limita a proponer posibles soluciones, cuya adopción queda sujeta, en todo caso, a la voluntad de las partes. Estas pueden aceptar o rechazar las propuestas del conciliador. Por ello, en la conciliación, al igual que en la mediación, la solución del litigio depende, finalmente, de la voluntad de las partes. Ésta es la razón por la que se considera que la mediación y la conciliación tienen, en realidad, una posición intermedia entre la autocomposición y la heterocomposición.

Arbitraje: la acción y facultad de arbitrar, y el juicio arbitral.// Juzgar, fallar, determinar como arbitro o arbitrador; o proceder el juez según su leal saber y entender, el árbitro⁴, no se limita a proponer la solución a las partes, sino que va a disponer dicha solución a través de una resolución obligatoria para las partes, a la que se conoce como laudo, sin embargo para que el arbitraje pueda funcionar es necesario que previamente las partes hayan aceptado, de común acuerdo, someterse a este medio de solución.

Presupone la existencia de un conflicto, de un litigio que surge entre las partes; pero también requiere que haya, dentro de ese litigio, un acuerdo entre las partes para someter sus diferencias al arbitraje. Éste presupone, por tanto la existencia de un acuerdo entre las partes para solucionar su desacuerdo, su litigio, a través de dicho medio heterocompositivo.

El acuerdo previo entre las partes, al que suele denominar genéricamente acuerdo arbitral, puede revestir la forma de una cláusula compromisoria, que es una estipulación contenida dentro de un contrato principal, en cual las partes manifiestan su voluntad de que, si llega a surgir cualquier conflicto sobre la interpretación o aplicación del contrato, aquél sea resuelto por medio del arbitraje.

Es voluntad de las partes la que hace posible que el litigio se sujete a la decisión del árbitro; pero una vez celebrada la cláusula compromisoria o el

⁴ ídem, p. 102.

compromiso arbitral, la sujeción de las partes al arbitraje y al laudo ya no depende, de nueva cuenta, de su voluntad; después del acuerdo arbitral, la sumisión al arbitraje y el acatamiento del laudo resultan obligatorios para las partes.

Existen instituciones que, a pesar de poseer denominaciones que aluden al arbitraje, no ejercen, en realidad, funciones arbitrales. En este caso se encuentran las juntas (Federal y locales) de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (así como sus equivalentes en los estados), que son verdaderos tribunales del Estado, que conocen de procesos jurisdiccionales sobre conflictos laborales. Sus facultades para conocer de estos conflictos no derivan de un acuerdo previo de las partes, sino de la fuerza de la ley y del imperio del Estado. Sus resoluciones sobre las controversias de que conocen, aunque formalmente se denominen laudos, constituyen verdaderas sentencias, que no sólo son obligatorias para las partes, sino que poseen fuerza ejecutiva por sí mismas; las juntas y el tribunal pueden ordenar su ejecución forzosa, pues como órganos del Estado que son, están dotados de imperio para hacerlo.

2.1.3.2.- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

El pleno del tribunal es competente, para conocer entre otras cosas, de los conflictos colectivos que surjan en el Estado y los sindicatos y de los conflictos sindicales e intersindicales. A las salas corresponde conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores.

2.2.- Conflictos y sus soluciones mediante las normas de integración del Derecho Procesal Ordinario del Trabajo

Los conflictos de trabajo es toda serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales. Esto puede aplicarse a las diferencias jurídicas que surgen entre las partes de un contrato de trabajo sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores.

Debido a su naturaleza especial han requerido para su solución, no sólo la presencia de organismos especialmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos y sistemas, también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones del trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje como los métodos adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad de las partes y, consecuentemente, es el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa. Y al arbitraje como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falta.

2.2.1.- Diversos conflictos laborales

- a) Los litigios individuales jurídicos que surgen entre trabajadores y patrones determinados, sobre el cumplimiento o incumplimiento del contrato o la relación individual de trabajo o de las normas laborales aplicables.
- b) Los conflictos colectivos jurídicos, que se originan entre sindicatos y patrones cuando controvierten sobre el cumplimiento o incumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley.

- c) Los conflictos colectivos económicos, que son aquellos que surgen entre sindicatos y patronos, pero que, a diferencia de los conflictos colectivos jurídicos, no tienen por objeto la interpretación y aplicación de las normas laborales existentes previamente en los contratos colectivos de trabajo o en los contrato-ley, sino su modificación o su creación.
- d) Los conflictos sobre preferencia de derechos en los ascensos o movimientos de escalafón. En estos conflictos la parte actora es un trabajador, pero la parte demandada se integra tanto por el patrón y el sindicato, o ambos, a quienes demanda por haber otorgado un ascenso, sin acatar las reglas escalafonarias, como el trabajador beneficiado por el ascenso o movimiento, a quien se llama a juicio para que se le respete su garantía de audiencia.
- e) Los conflictos intersindicales, o sea, los que se plantean entre dos o más sindicatos, sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o sobre la administración de un contrato-ley.
- f) Los conflictos entre trabajadores y sindicatos, surgidos con motivo de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, en virtud de la cual la asociación de los trabajadores- el sindicato- puede solicitar al patrón que separe de su trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados de aquella

2.3.- Las partes en el procedimiento laboral

Entenderemos por parte, a las personas entre las cuales versa el litigio ante el tribunal. Los sujetos principales que intervienen en la relación jurídica procesal son la parte que reclama (actora o acusadora), la parte contra quien se reclama (demandada o acusada), y el juzgador, quien debe conocer y resolver el litigio surgido entre aquellas.

Se considera a las partes a los sujetos que reclaman una decisión jurisdiccional respecto a la pretensión que se debate en el proceso. La parte actora o acusadora es la que reclama una decisión jurisdiccional estimatoria de la pretensión; por el contrario, la parte demandada o acusada se encontrará en la posición de reclamar una decisión jurisdiccional desestimatoria de la pretensión de la contraparte.

Tanto las partes como el juzgador tienen como característica común la de ser sujetos procesales. Pero, a diferencia de las partes, que son sujetos con interés jurídico en el litigio, el juzgador debe ser, por definición, el sujeto procesal sin interés jurídico en la controversia; el sujeto procesal imparcial, ajeno a los intereses en pugna

El término de persona en el derecho del trabajo; existe una profunda distinción entre la persona obrera Humana y el patrón empresario a quienes se identifica como tales por imputación normativa, aunque no tengan propiamente la calidad humana, ya que sólo personifican categorías económicas.

Para el derecho del trabajo no existen más que personas de carne y hueso, como son los trabajadores, el trabajo es una actividad esencialmente humana, y sólo éstos pueden ser sujetos del mismo en cuanto a su propio fin. En consecuencia, sólo son sujetos del derecho del trabajo: Los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y en general todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o extramuros de ésta, en cualquier actividad, subordinada o autónoma, abogados médicos, ingenieros, técnicos, deportistas, artistas y muchos más; el prestador de servicios en poscontratos de prestación de servicios del Código Civil, en el mandato, etc.

Con respecto a las partes, la Ley Federal del Trabajo ha establecido el siguiente criterio:

Artículo 689: Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones⁵.

Si nos atenemos al texto de la Ley Federal del Trabajo, veremos que la facultad de promover se otorga tanto a personas físicas como a personas morales, y que en diferentes artículos de la misma se establece a qué personas físicas se les reconoce capacidad jurídica, así como a qué personas morales se les otorga legalmente este reconocimiento.

Por otra parte, como terceristas se consideró a aquellas personas que, al estimar violados sus intereses jurídicos en un juicio entablado entre otros, comparecen ante éste para defenderlos.

2.4.- Procedimiento ordinario ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

La nueva estructuración del proceso laboral, ha traído consecuencias tales como que el juicio se vea reducido a dos audiencias en lugar de tres, una llamada audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas, prevista en el artículo 875 de la ley; y la otra establecida por el artículo 884, que es la conocida como audiencia de desahogo de pruebas.

2.4.1.- La demanda laboral

La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que éste emita un fallo contra el demandado. Es el acto mediante el cual una parte comparece, afirmando que una voluntad concreta de ley le garantiza un bien, declarando querer que esa voluntad sea actuada e invoca a tal fin la autoridad del orden jurisdiccional. Viéndolo de otra forma más resumida, la

⁵ Cfr. artículo 689 Ley Federal del Trabajo.

demanda es la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.

Los requisitos que debe cumplir una demanda en materia laboral son:

La Ley Federal del Trabajo, en cuanto a los requisitos de forma, establece en su artículo 687 que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. La propia ley hace referencia las demandas, al señalar las condiciones específicas de cada una de ellas en los procedimientos ordinarios, especial y económico de naturaleza colectiva.

De esta manera, en términos generales, se pueden destacar los siguientes requisitos que habrán de contener las demandas laborales:

- a) Determinación de la Junta competente; es decir, el documento deberá estar dirigido a la autoridad que deberá conocer del asunto por estar dentro de su campo de atención, conforme a la ley.
- b) Determinación del domicilio del actor, porque la autoridad es importante saber donde lo puede localizar, en caso de que tenga que enviarle algún documento relacionado con su asunto o para citarlo a comparecer.
- c) Determinación del nombre y domicilio del demandado, para que la autoridad pueda emplazarlo o llamarlo ajuicio y a que tenga la oportunidad de contestar la demanda y defenderse.
- d) Cuando se trate de una demanda hecha por un trabajador:
- e) Nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró y, en caso de ignorarlos, la precisión, por lo menos, del domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo, así como la actividad que desarrolla el patrón.

- f) Designación de un representante común, cuando dos o más personas ejerzan la misma acción.
- g) Determinación de las prestaciones que deriven de las acciones intentadas o procedentes, conforme a los hechos expuestos, lo que supone un capítulo de hechos y uno de peticiones, es decir, una parte que contenga el relato de todos los antecedentes relacionados con el conflicto y otra en la que se precisen los puntos concretos que el demandante desea satisfacer.
- h) El nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad.

A esta demanda laboral le recae un auto el cual se denomina auto de radicación de la demanda. Es el acuerdo por medio del cual inicia el juicio laboral. A través de él, autoridad determina su competencia, fija fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, y ordena citar a las partes, con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. En consecuencia, el asunto queda radicado en el tribunal que dicto la resolución y se presenta la integración y el registro de un nuevo expediente, al que se le da un número y otros datos de identificación.

2.4.2.- Primera Audiencia

La búsqueda de la observancia de los principios de conciliación y abreviación del proceso, ha hecho que el legislador encontrara como fórmula resolutoria para el caso, la de concentrar en tan sólo dos audiencias todos los actos necesarios para la resolución de los conflictos; de esta forma se elimina la que tradicionalmente se conocía como audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas que ha sido incluido dentro de la primera audiencia. En la práctica, la

reforma ha resultado benéfica porque acorta la duración de los juicios laborales de manera muy considerable, además de que las exigencias que la ley ha establecido por la presentación personal de las partes a esta primera audiencia, se ha convertido en factor determinante para lograr conciliaciones en muchos de los casos.

En relación con la primera audiencia es evidente que consta de tres etapas:

- a) Conciliación,
- b) Demanda y excepciones,
- c) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

2.4.2.1.- Conciliación

Por conciliación, entendemos el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Ya dentro del plano jurídico procesal, debemos aceptar que debe resultar una fórmula efectiva y fundamental a los fines del proceso.

Dentro de la doctrina del derecho, la conciliación es una forma auto compositiva que termina con gran cantidad de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre y cuando la autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales pueden obtenerse si se practica no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea de que dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras, se puede llegar a una justa equitativa solución.

La conciliación así entendida, se convierte en una de las características fundamentales en el derecho procesal del trabajo, ya que la ley la establece como obligatoria para que se busque una fórmula resolutive, bajo la vigilancia del propio tribunal. Se considera necesario que el funcionario que intervenga en el acto, instruya a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones; si se llega a un acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada entre las partes.

Para lograr esta concordancia, se requiere de un especial cumplimiento de las normas correspondientes, tanto las sustantivas como las de procedimiento así como de un natural y efectivo poder de comunicación y de persuasión, a fin de hacer ver a las partes la conveniencia de terminar allí su conflicto y de que la conciliación resulte lo más equitativa posible, esto es que no lesione en demasía los intereses de alguna de las partes, tomando como referencia los alcances que, de seguir el conflicto, tuviese, con base en las normas sustantivas en que fundamenten la acción.

2.4.2.2.- Demanda y Excepciones

El artículo 878 de la ley federal del trabajo regula la etapa de demanda y excepciones, al disponer que ésta se desarrolle conforme a las siguientes normas:

- a) El presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda
- b) El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promoviente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

- c) Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta expedirá a costa del demandado.
- d) En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negociación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.
- e) La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.
- f) Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.
- g) Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.
- h) Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará serrada la instrucción.

2.4.2.3. Contestación a la demanda (Excepciones)

La contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida. En nuestro sistema procesal laboral, el acto de contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órgano respectivo, después de haber dado curso a la demanda. La contestación resulta de la intervención del órgano jurisdiccional, llámese Junta de Conciliación y Arbitraje, ante quien ha presentado la demanda, el cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar el principio fundamental de la contradicción y de la bilateralidad del proceso.

La contestación de la demanda, facultada por el artículo 878 de Ley Federal del Trabajo, constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que traba la *litis* e integra la resolución jurídico-procesal, iniciada por la demanda, y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional.

Sí, contrariamente, no se produce esta contestación de demanda, el mismo silencio o inactividad del demandado debe darse como una contestación ficta que tenga por ciertas las afirmaciones del actor, salvo prueba en contrario, según lo establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

Por la naturaleza oral de esta audiencia, el demandado no puede dejar de comparecer en persona o por conducto de su apoderado, tampoco puede presentar su contestación por medio de la oficialía de partes, aunque obre en el expediente la contestación, si no comparece personalmente a ratificarla en esta precisa audiencia, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

2.4.2.4.- Ofrecimiento de pruebas

Este acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas.

La Ley Federal del Trabajo ofrece como regulación de dicho paso procesal una redacción bastante sencilla en su artículo 880, que expresa la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y aquel, a su vez, podrá objetarlas del demandado.

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título.

La ley regula cuáles son los medios de prueba más usuales y señala en forma minuciosa las características fundamentales de cada una.

IV.- Concluido el ofrecimiento la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y que deseche.

El ofrecimiento de pruebas, deberá concluir con una resolución de la Junta en la que se señalará día y hora para la audiencia de desahogo de dichas pruebas, que deberá llevarse a cabo dentro de los diez días siguientes. En este intermedio, la autoridad recabará los informes que debe rendir alguna autoridad. Y también se prevé que cuando, a juicio de la Junta, se considere que el desahogo de las pruebas no sería factible de llevarse a cabo en una sola audiencia, pueden programarse dos, en la fecha que la junta señale.

2.4.3.- Segunda audiencia

La segunda audiencia, posiblemente la más característica de todo proceso oral, es la correspondiente al desahogo de las pruebas, en las que tanto los abogados apoderados de las partes como el mismo tribunal ponen el mayor empeño y cuidado en escuchar las versiones de las partes y testigos, en relación con los hechos controvertidos, para que vaya surgiendo la verdad buscada.

En esta audiencia es donde tiene lugar un mayor número de situaciones que obligan al tribunal a actuar, realizando día a día una función integradora del derecho, ya que es aquí donde la liberalidad tan buscada por el legislador para el proceso laboral, deja muchos puntos sin reglamentar si se le compara con la regulación que sobre las mismas pruebas existe en otras legislaciones. Este procedimiento tuvo por finalidad dotar un proceso de mayor fluidez, al suprimir muchas formalidades, aun cuando, tratando ser justos al valorar lo que en la práctica sucede.

Entendemos por prueba la demostración de la certeza de un hecho. En materia de Derecho Procesal podemos afirmar que probar es demostrar en el juicio la certeza de un hecho afirmado por alguna de las partes en litigio.

Pero el concepto de prueba implica además de la delimitación de su objeto, de su finalidad, y de los medios para arribar a la certeza de un hecho determinado, por lo que pasaremos al análisis de esas cuestiones.

El objeto de la actividad probatoria son los hechos controvertidos, el juzgador debe desechar por improcedentes todas aquellas probanzas de las partes que no tengan relación directa con los hechos que han dado motivo a la controversia o que no hayan sido alegados previamente por los litigantes.

El fin de la prueba es lograr el convencimiento del juzgador respecto de lo afirmado por las partes, tanto en la demanda como en la contestación de la

misma. Aunque por convicción debe entenderse el convencimiento o persuasión a que llega el juzgador a partir de la información probatoria que se proporciona, no podemos descartar la posibilidad de que el juzgador llegue a tener una convicción equivocada como producto de la habilidad de los litigantes o de sus apoderados para transformar una realidad ante los ojos de la junta.

2.4.3.1.- Alegatos

Es la expresión o exposición razonada, verbal o escrita, que hace el abogado para demostrar, conforme a derecho, que la justicia asiste a su cliente.

Es el escrito en que las partes examinan la prueba rendida en relación con los hechos afirmados en la demanda y contestación, para demostrar su exactitud o inexactitud. Se trata, de una expresión escrita, que no tiene forma determinada por la ley, pero que debe limitarse al análisis de la prueba frente a los hechos afirmados, estableciendo las conclusiones que de ella deriven. El alegato sólo debe ser un examen de la prueba para orientar al juez, quien sacará de ella, personalmente, las conclusiones que considere pertinentes.

2.4.4.- Resoluciones laborales

Son todas las manifestaciones de voluntad emanadas por las autoridades laborales y que tienen relevancia en el proceso.

Las resoluciones laborales se caracterizan por ser actos de jurisdicción por medio de los cuales la junta ordena o prohíbe algo. Son actos de autoridad que deben estar debidamente fundamentados y motivados, mediante ellos se tramita el proceso y se pone fin al litigio.

En materia laboral la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 837, clasifica las resoluciones de los tribunales laborales en:

I.- Acuerdos, si se refiere a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.

II.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias, cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente.

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

En el derecho laboral, los conceptos de autos y decretos hoy se compendian con el rubro de acuerdos.

En el derecho laboral tiene, entre sus principios, el de la economía procesal y el de celeridad; estos principios los podemos encontraren diversas disposiciones, como en el artículo 838 que dispone lo siguiente.

La Junta dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta ocho horas siguientes a aquella en la que reciba las promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta ley.

2.4.4.1.- Laudo

La palabra laudo es una expresión forense que significa decisión o fallo que se dictan en los tribunales. Es la conclusión principal y de fondo que en cada conflicto laboral dictan las Juntas y que les da calidad de cosa juzgada a los juicios que se dicten.⁶

En el derecho mexicano del trabajo, los laudos poseen una especial característica: se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoyen.

⁶ ASCENCIO ROMERO, Ángel, *Derecho Procesal Del Trabajo*, Ed trillas, México 2006, p 91

Entendemos por laudo la resolución del tribunal obrero que decide el fondo del conflicto planteado por las partes. La palabra laudo se conserva por una tradición social, la cual intenta rescatar la función social que le incumbe ejercer en la jurisdicción laboral a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La teoría procesal de tutela y reivindicación de los derechos de los trabajadores debe hacerse efectiva en el laudo, tomando en consideración que la función de éste es distinta a la función social que le incumbe ejercer en la jurisdicción laboral a la de Conciliación y Arbitraje. La teoría procesal de tutela y reivindicación de los derechos de los trabajadores debe hacerse efectiva en el laudo, tomando en consideración que la función de éste es distinta a la función de la sentencia en el proceso burgués, que contempla la lucha de dos partes iguales, lo que no ocurre en el proceso laboral.

El laudo para efecto de Amparo, constituye una sentencia definitiva al resolver cuestiones de fondo. El concepto de sentencia definitiva lo regula el artículo 46 de la Ley de Amparo.

En contra del laudo no procede recurso alguno ante las juntas, sino el juicio de Amparo Directo, según se desprenden los artículos 44 y 45 de la Ley reglamentaria de los numerales 103 y 107 de la Carta Magna.

2.4.4.2- Requisitos de los Laudos

El laudo debe de cumplir con ciertos requisitos formales que identifique al tribunal que lo dicta, a las partes en conflicto y, desde luego, a las circunstancias de lugar y de tiempo que se pronuncia.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 840 señala con toda precisión los requisitos que deben contener los laudos, y éstos son:

- I. Lugar y fecha y Junta que lo pronuncie.

- II. Nombre y domicilio de las partes y de sus representantes.
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta.
- V. Extracto de los alegatos.
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.
- VII. Los puntos resolutivos.

Al respecto el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

La facultad de las Juntas en la ponderación de las pruebas está sujeta a los siguientes requisitos:

- a) Juicio lógico.
- b) Estudiar los hechos tal y como aparecen aprobadas en autos.
- c) fundar y motivar sus apreciaciones.

Aunque la ley no exige el sometimiento a formulismo alguno, es innegable la influencia que la sentencia civil ejerce en el laudo laboral. Se usa la fórmula sacramental de iniciar su redacción con la frase “vistos para resolver...”, en la parte conocida como proemio.

A la segunda parte del laudo, se le denomina resultádos, que son los antecedentes históricos de la demanda, la contestación, las pruebas ofrecidas y desahogadas y un extracto de los alegatos, todo en riguroso orden de tiempo.

A la tercera parte se le denomina considerádos y contiene las apreciaciones de la junta en relación con el asunto que se resuelve, expresa las causas o razones por las cuales lo hizo a favor o en contra de alguno de los

litigantes. Como una parte fundamental en el laudo, consideramos que es donde se resuelve la controversia.

A la cuarta parte, que se denomina puntos resolutive, son las consecuencias que la junta extrae de las razones expuestas en los considerandos y que determinan la condena o la absolución, según sea el caso.

Además de los requisitos de forma, ya aludidos, están los requisitos de fondo de los laudos, entre los que podemos mencionar los siguientes:

- Verdad sabida y buena fe guardada.
- Claridad.
- Precisión.
- Congruencia.
- Exhaustividad.

Verdad sabida y buena fe guardada. Significa que las juntas son tribunales de conciencia, no están obligadas a sujetarse a formulismos o a reglas específicas sobre estimación o valoración de las pruebas a ellas aportadas, se presupone la buena fe de los que ante ellas litigan y la verdad sabida se traduce además del permanente contacto que los integrantes de la junta tuvieron con las partes en conflicto durante todo el desarrollo del proceso en estricto cumplimiento al principio de inmediatez procesal.

Requisito de claridad. Como el derecho laboral es tutelador de la clase económica débil, este requisito considera la necesidad de hacer a un lado los tecnicismos o las complicaciones lingüísticas. El laudo debe ser comprensible para el entendimiento de los trabajadores, y las juntas deben alejarse de los formulismos técnicos-jurídicos y utilizar un lenguaje común.

Requisito de precisión. Si por precisión entendemos a la concisión y a la rigurosa exactitud, este requisito lo que busca es evitar que se divaguen en la

elaboración del laudo con apreciaciones subjetivas o con impresiones que desvirtuarían su sentido.

Requisitos de congruencia. Un laudo congruente es aquel que establece una relación coherente entre lo que se reclama en el juicio y lo que se resuelve; cuando se condene más allá de lo reclamado por el actores estará ante un laudo incongruente.

Requisito de exhaustividad. Este requisito establece la obligación de la junta de estudiar de manera detenida y pormenorizada cada una de las constancias procesales que sustentan la controversia. El estudio detallado que afirma haber realizado debe constar fielmente en el texto del laudo, así como las razones, motivos o circunstancias personales de los testigos que llevó a la junta a concluir que sus testimonios no le fueron favorables al oferente de la prueba.

2.4.5.- Medios de impugnación en materia laboral

En el proceso del trabajo, por disposición del artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso, ya que no pueden revocar sus propias resoluciones.

Es cierto que las resoluciones de las juntas no son recurribles por no existir en contra de ellas ningún medio ordinario de impugnación y también lo es que los actos de los presidentes y los actuarios son impugnables cuando sean violatorios de las leyes del procedimiento, lo cual se traduce en violación de las garantías individuales.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

Contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios, legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, procede la revisión. El artículo 850 quienes se encargaran de conocer del recurso de revisión.

Artículo 850. De la revisión conocerá:

- I. La Junta de Conciliación o la Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de actos de los presidentes de las mismas;
- II. El Presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados; y
- III. El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de actos del Presidente de ésta o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria.

La revisión deberá presentarse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne.

Así de esta forma podemos considerar que dentro del derecho procesal del trabajo no sólo se dedica a la aplicación del derecho (como jurisdicción), sino también concilian, interpretan y construyen el derecho.

Así pues, para la aplicación efectiva del derecho sustantivo en los tribunales, el conocimiento del derecho procesal, sin duda, resulta de gran importancia, es un medio por el cual toda persona puede encontrar una solución a sus problemas; siempre y cuando se lleve un debido proceso apegado a la legalidad, y con la información suficiente y clara, encontrando un equilibrio entre las partes, y para esto la misma ley ha encontrado en los principios procesales del derecho una pauta a seguir para hacer que el derecho se cumpla.

CAPÍTULO TERCERO

PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO

Bajo esta tesitura, después de analizar todo lo relacionado con los conceptos de las generalidades del derecho, así como las multiplicidades del proceso laboral, las autoridades competentes, las partes que intervienen en el, y las competentes para resolver los diversos conflictos laborales, ahora es necesario adentrarnos a lo que son los principios procesales del derecho.

Así pues, los principios procesales del derecho son los fundamentales de la misma legislación positiva, que no se encuentran escritos en ninguna ley, pero que son los presupuestos lógicos necesarios de las distintas normas legislativas, de las cuales en fuerza de la abstracción deben exclusivamente deducirse. Pueden ser de hecho principios racionales, superiores de ética social y también principios de derecho romano, y universalmente admitidos por la doctrina; pero tienen valor no porque son puramente racionales, éticos o de derecho romano y científico, sino porque han informado efectivamente el sistema positivo de nuestro derecho y llegado a ser de este modo principios de derecho positivo y vigente.

Los principios generales del derecho no son algo que exista fuera, sino dentro del mismo derecho escrito, ya que derivan de las normas establecidas. Son espíritu o la esencia de la ley.

Resolver una cuestión imprevista de acuerdo con los principios generales del derecho, quiere decir que por tanto, fallarla como legislador lo habría hecho si hubiera conocido el caso especial

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece con toda claridad los principios que informan al derecho procesal del trabajo al disponer lo siguiente:

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

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

3.1.- Principio de Publicidad

Este principio debe entenderse como la posibilidad de que las audiencias y diligencias que conforman el proceso laboral puedan ser vistas y oídas por cualquier persona, en especial por las partes litigantes, y representa una garantía de que las actuaciones y la resolución que se dicte se ajustaran a la legalidad.¹

El principio de publicidad en el proceso laboral tiene sus excepciones en los casos señalados por la ley. Por ejemplo en el artículo 720 previene que:

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

Las excepciones referidas se aplican sólo al público en general, no a los contendientes procesales, quienes tendrán no sólo el derecho, sino la obligación de estar presentes en las actuaciones procesales, ya que de no ser así les ocasionaría perjuicios de difícil reparación.

Hay ciertas actuaciones que requieren la presencia exclusiva de los integrantes de la Junta y que constituyen una nueva excepción de este principio, como lo sería la audiencia de discusión y votación y los acuerdos en donde la Junta se haya reservado para resolver algún asunto en especial.

¹ Idem, p. 10.

3.2.- Principio de Gritud

Este principio se deriva del mandato constitucional contenido en el artículo 17 de nuestra carta magna que en su parte conducente ordena:

Artículo 17.- Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito quedando, en consecuencia, las costas judiciales.

Lo anterior significa que ni los integrantes de las juntas, ni el personal, que labora en ellas podrán cobrar costas por el desarrollo de la actividad jurisdiccional.

Por otra parte, en el artículo 19 de la *Ley Federal del Trabajo* se establece que las actuaciones relacionadas con las ramas del trabajo no causaran impuesto alguno.

El derecho procesal del trabajo se rige por el principio de gratitud, debido a que el servicio que la autoridad presta debe ser gratuito²

3.3.- Principio de inmediatez procesal

Este principio obliga a los integrantes de las juntas a estar en permanente contacto con las partes en conflicto en todo el tiempo que dure el proceso, lo cual significa que deben de estar presentes en las audiencias y las diligencias para percatarse de la verdad real y resolver con mayor justicia.³

Las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la mas estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las

² TENA SUCK, Rafael, Ítalo Morales, Hugo, *Derecho procesal del trabajo*, Ed Trillas, México 2007, p. 25

³ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Od. Cit. p.690

audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención a que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego. (Art. 620 Ley Federal del Trabajo⁴)

La esencia de este principio, debe consistir en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y con el presidente del tribunal encargado de dirimir el debate y que éste, por igual, se comunique con las partes y con las demás personas intervinientes en el proceso.

El impartir justicia tiene que ser resultado de un análisis lógico jurídico de las pruebas aportadas, y en los juicios orales, este análisis, en mucho, se basará en la apreciación directa que de estas pruebas se logre a través de la inmediación.

Para concluir, podemos afirmar que la inmediación se torna fundamental en el proceso laboral, ya que le proporciona celeridad y un mejor acceso del juzgador a las pruebas presentadas.

3.4.- Principio de Oralidad

Es la forma en la que predomina el proceso. Así se afirma que rige el principio de oralidad en aquellos procesos en los que predomine el uso de la palabra hablada sobre la escrita.⁵

El principio de oralidad, bajo cuya orientación se han llevado a cabo las grandes reformas procesales, implica no sólo el predominio del elemento verbal, sino también el prevalecimiento de los siguientes principios:

⁴ Cfr artículo 620 Ley Federal del Trabajo

⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Od. Cit. p.690

- A. La inmediación, o relación directa entre el juzgador, las partes y los sujetos de la prueba (testigos, peritos, etcétera);
- B. La concentración del debate procesal en una o dos audiencias;
- C. La publicidad de las actuaciones judiciales particularmente de las audiencias, a las cuales deben tener acceso cualquier persona, con las salvedades previstas por la ley, y
- D. La libre valoración de la prueba.

Es aquel que se desarrolla mediante sucesivas audiencias en las que las partes exponen sus pretensiones y sus excepciones, al ofrecer y desahogar de manera directa sus respectivos medios probatorios, y expresar sus alegatos.

A diferencia del derecho común, 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 verbalmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como

En el procedimiento oral las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva vos; asimismo, el laudo o sentencia que en él se dicta es pronunciado por el mismo Juez o presidente del tribunal que recibió la prueba del juicio; esto es, con el que hubo inmediación.

Los elementos fundamentales en que se basa el principio de la oralidad son:

- a) El predominio de la palabra hablada,
- b) La inmediación entre el juzgador y las partes.

En lo que concierne al primero, se puede decir que no existe procedimiento exclusivamente oral o escrito. Aun en el que domine en la oralidad, la escritura siempre será necesaria porque desempeña un doble papel dentro del juicio, en primer lugar prepara el desenvolvimiento de la causa registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las

partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de los litigantes, etc., y en segundo término fija los anteriores elementos para posibilitar el juicio de amparo.

Ahora bien, en cuanto a la intermediación que debe reinar entre el juzgador y las partes como elemento necesario en el procedimiento oral, es fundamental, a fin de que aquel que resuelva, actúe una justa valoración de las pruebas ante él reunidas.

3.5.- Principio Dispositivo o a Instancia de Parte

Ya que la autoridad no puede actuar sino se encuentra de por medio la demanda respectiva. El impulso corresponde a las partes.

Las autoridades laborales no pueden iniciar un proceso laboral. El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que dicho proceso se iniciará a instancia de parte, lo que quiere decir que la Junta de Conciliación y Arbitraje nada puede hacer si no es solicitada su intervención a instancia de parte interesada.⁶

El artículo 871 de la ley de la materia preceptúa que:

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la junta competente, la cual lo turnará al pleno o a la Junta especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

3.6.- Principio de Economía

Este principio establece que se debe tratar de lograr en el proceso los mayores resultados posibles, con el mejor empleo posible de actividades,

⁶ Ídem. p. 21.

recursos y tiempos. Dicho principio exige, entre otras cosas, que se que se simplifiquen los procedimientos, se delimite con precisión el litigio, sólo se admitan o practiquen pruebas que sean pertinentes y relevantes para la decisión de la causa; que se desechen aquellos recursos e incidentes que sean notoriamente improcedentes, etcétera.⁷

Este principio alude tanto al ahorro en costos como de tiempo y energía-recursos humanos-, es decir, consiste en el establecimiento de las reglas necesarias que permitan que la decisión que resuelva el conflicto de intereses planteado se dicte con el menor gasto y empleo de recursos humanos, y en el menor tiempo posible; o, como lo sostuvo la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su tesis 1°.J.44/2002, que es el principio por el cual se pretende tener procedimientos ágiles, que se desenvuelvan en menor tiempo posible y con el menor empleo de recursos, en fiel seguimiento de la garantía de pronta administración de justicia tutelada por el artículo 17 de la Constitución Federal.⁸

3.7.- Principio de Concentración

Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos

De ahí que, es el principio mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos de la jurisdicción deberán realizarse sin demora, tratando de derivar los plazos y de concentrar en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sea menester realizar.

⁷ TENA SUCK, Rafael, Ítalo Morales, Hugo, *Derecho procesal del trabajo*, Ed Trillas, México 2007, p. 19

⁸ Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Novena Época, t.XVI, septiembre de 2002, tesis 1°.J.44/2002, p.212; IUS: 185936.

El principio tiende a acelerar el proceso, al eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, con la finalidad de que en la memoria del juzgador no desaparezca la impresión de las actuaciones que se vayan realizando de tal modo que el laudo refleje fielmente el resultado del debate en el mejor tiempo posible. Es bueno afirmar que, cuanto mejor se cumpla este principio, mayor es la oportunidad que tendrá el juzgador para apreciar los elementos traídos al proceso.⁹

Con ella se trata de evitar el fraccionamiento del proceso en partes múltiples, lo que dificulta que los integrantes del tribunal retengan con facilidad en la memoria de todos los detalles e incidentes de las audiencias hasta el momento del laudo. El no observar este principio, volvería frío y escrito al proceso laboral, además de hacerlo lento, con lo que se contradice la esencia de la justicia laboral que, por su carácter social, requiere ser pronta y expedita en beneficio de las partes contendientes en el juicio.

3.8.- Principio de Suplencia

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

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

Una demanda de amparo puede ser deficiente en consecuencia por omisión (falta o carencia) o por imperfección, en donde se infiere que suplir la

⁹ TENA SUCK, Rafael, Ítalo Morales, Hugo, *Derecho procesal del trabajo*, Ed Trillas, México 2007, p. 20

deficiencia significa colmar las omisiones en que se haya incurrido o perfeccionar, esto es, completarla.¹⁰

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

Aunado a su carácter obligatorio, la Constitución en su artículo 107 fracción II, párrafo segundo, así como la Ley de Amparo en su artículo 76 bis fracción II y III, así como el artículo 227, prescriben respectivamente, en que debe suplir la deficiencia de queja.¹¹

Específicamente en nuestra materia de estudio, este principio se encuentra consignado en el segundo párrafo del artículo 685 al establecer lo siguiente:

Artículo 685: Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto 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 oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.

De la definición anterior se pueden identificar el supuesto de que la demanda presentada por el trabajador sea incompleta, la junta tiene la obligación de subsanar las omisiones en que haya incurrido el trabajador, al dejar de incluir en el capítulo de prestaciones de su escrito de demanda, las diversas prestaciones que en la narración del capítulo de hechos se deduzcan como adeudos imputables a su patrón.

¹⁰ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. *El juicio de amparo*. Vigésimo séptima edición. Porrúa. México 1990. p 229.

¹¹ NORIEGA CANTÚ, Alfonso. *Lecciones de amparo*. Tercera edición. Porrúa. México. 1990, p. 809.

La figura jurídica de la suplencia de la queja o demanda, cuyos antecedentes los encontramos en la Legislación de Amparo. Respecto de la suplencia en Materia Laboral, sus orígenes los podemos ver en los diversos criterios de la cuarta sala y la auxiliar. La suplencia de la queja, no implica sustituirse a la voluntad del trabajador, sino que ésta se debe aclararse, perfeccionarse, adicionarse conforme a lo expuesto en la demanda. La suplencia constituye una excepción al principio de igualdad procesal de las partes.

Antes de la reforma procesal del 80, la violación al artículo 722 se sancionaba con la preclusión si en la demanda no se ejercitaban todas y cada una de las acciones o pretensiones que tenían el mismo origen y en contra del mismo patrón, salvo que fueran contrarias o contradictorias. Actualmente ya no se aplica lo anterior, por esta razón, estimamos que la violación por parte de la Junta de no contemplar la demanda en el momento de su admisión, sí causa perjuicio alguno, al estar el actor en aptitud de ejercitar sus acciones en el lapso a que se refieren los artículos 516, 518, y 519 de la ley en vigor. Esta violación no es de imposible reparación al no estar en los casos del precepto 114 de la Ley de Amparo.

3.9.- Principio Subsanzador

De acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta señalará los defectos u omisiones e que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.¹²

Este principio constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las juntas de Conciliación y Arbitraje,

¹² Cfr artículo 873 Ley Federal del Trabajo.

implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones, cuando no contengan las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.¹³

De lo anterior, se colige que suplir las irregularidades de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir esta es integrar lo que falta remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla.

La suplencia del error sólo significa que las Juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Así es dable llegar a la conclusión que, nuestra materia a estudio se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía; estos principios son esenciales para el estudio de la investigación que nos ocupa por que es necesario para el entendimiento y el buen desarrollo del proceso laboral y dentro de éste el entendimiento de los conceptos que se tratan de poner en claro en la presente indagación.

¹³ TENA SUCK, Rafael, Ítalo Morales, Hugo, *Derecho procesal del trabajo*, Ed Trillas, México 2007, p. 21

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS DE LA SUPLENCIA Y DE LA SUBSANACIÓN DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL

Es importante para cualquier persona, sea trabajador o patrón conocer, así sea de forma elemental, los principios que norman al Derecho del Trabajo así como el procedimiento a seguir cuando un asunto laboral se vuelve contencioso.

En la mayoría de los estados modernos, la prohibición de la autodefensa supone una ordenación adecuada que salvaguarda el interés general y el particular, en el mantenimiento de la legalidad.¹

Actualmente el Estado deberá establecer la garantía de cumplimiento del derecho, mediante órganos específicos a cargo de la función jurisdiccional, que la reglamentan con sujeción a normas establecidas, que lleven la rectoría de los derechos y la defensa de los trabajadores.

En este último capítulo se realiza un análisis prospectivo laboral con el propósito de identificar, el significado, la diferenciación, la aplicación, de lo que, en teoría, debe ser la suplencia y la subsanación de la demanda laboral, con la premisa de absoluto respeto a los derechos laborales en un entorno socioeconómico cambiante y de innovaciones tecnológicas en los procesos de producción pero con una postura gubernamental tutelar hacia los que menos tienen y que son mayoría.

4.1.- Interpretación de las Normas en el Ámbito Procesal

Tomando en consideración el estudio antes expuesto, es importante destacar la función principal del análisis que haga el personal jurídico, en

¹ TENA SUCK, Rafael, Ítalo Morales, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed trillas, México 2007, p 1.

especial los Auxiliares y el propio Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para la interpretación de las normas de trabajo se debe tomar en cuenta lo estipulado por el artículo 18 de la LFT el cual hace referencia a lo siguiente:

Artículo 18. en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3 en caso de duda, prevalecerá la opinión más favorable al trabajador.

El artículo anterior establece una norma general de interpretación obligatoria para las juntas de conciliación y arbitraje y para los tribunales de amparo, pues éstos siempre deben tomar en consideración, al interpretar los preceptos laborales, la justicia social y la tutela tendientes al mejoramiento y dignidad de los trabajadores. Sin embargo, este precepto entraña una contradicción ideológica, porque si bien es cierto que las normas de trabajo conforme al artículo 2 tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y en el artículo 5 se completa el concepto establecido que las leyes del trabajo son de orden público, más cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica. El orden público se encuentra integrado por un estatus social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales.

El derecho público esta constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patrones en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique tan rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público.

La Ley de Trabajo no es Derecho Público, es Derecho Social; no es norma de subordinación, sino de protección, integración y reivindicación en

beneficio del trabajador. Por ello es que afirmamos que entre el artículo 2 y el 5 de la ley existe una contradicción ideológica que llevará serios problemas, especialmente en la práctica, ya que en el campo procesal las leyes de orden público son de aplicación estricta, en tanto que las normas de derecho procesal del trabajo, por su naturaleza social, deben interpretarse en beneficio de los trabajadores, tendientes no sólo a mejorar sus condiciones económicas sino también para suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos.

Debido a que el derecho laboral es una materia de interpretación esencialmente, en el cual hay que solucionar problemas prácticos mas generales, porque hay asuntos muy particulares o especiales que se presentan espontáneamente, los cuales merecen de una atención particular debido al dinamismo del derecho del trabajo, mismos que no pueden ser previstos por el legislador ni mucho menos por el interprete.

Normalmente los actos procesales se realizan por los sujetos del proceso que tienen la competencia o la capacidad requerida para tal efecto, y con apego a las condiciones de forma, tiempo y lugar establecidos en las leyes. Estos actos procesales se consideran válidos precisamente por que se llevan a cabo cumpliendo los requisitos legales; por la misma razón, son eficaces, es decir, producen efectos previstos en la ley.

4.1.1.- Consecuencias Jurídicas de las Pretensiones del Actor Dentro del Proceso Laboral

En general todas las disposiciones sociales del artículo 123² constitucional son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.

² Cfr artículo 123 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Cuando una persona hace valer una determinada pretensión jurídica, hay que examinar si tal pretensión tiene o no apoyo en la ley. Planteado el problema en estos términos, se llega necesariamente a la conclusión de que no hay auténticas lagunas. Pues si los preceptos legales no conceden al sujeto la facultad de exigir algo, quiere decir que su pretensión deberá ser rechazada. Y la solución estará basada en la ley, de acuerdo con el principio de que todo aquello que no está prohibido se encuentra permitido.

Además de la forma en que deben exteriorizarse, los actos procesales deben cumplir con determinadas condiciones de tiempo; para este fin, las leyes procesales suelen regular los siguientes aspectos:

- a) La determinación de los días y las horas hábiles en los cuales se puede llevar a cabo válidamente las actuaciones judiciales;
- b) El establecimiento de plazos y términos para la realización de los actos procesales, y
- c) La forma de computar los primeros.

La demanda de la parte actora es un acto de petición. Los actos de petición son aquellos en los que las partes expresan al juzgador su pretensión, solicitándole que, una vez agotados los actos procesales necesarios, dicte sentencia en la que declare fundada dicha pretensión. Una característica específica de ésta consiste en que la petición que expresan es precisamente la pretensión sobre la que versarán el proceso y al sentencia.

La ineficacia del acto procesal consiste precisamente en que éste no produce o no debe producir los efectos previstos por la ley.

De lo anterior se desprende que los sujetos que intervienen en las relaciones laborales efectúan actos los cuales siempre conllevan a consecuencias jurídicas.

4.2.- Aplicación de los Principios de Suplencia y Subsanción dentro del Proceso Laboral Labora

De la relación de los artículos 685 y 873 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda que pueden reducirse a dos hipótesis:

- a) Cuando dicha demanda es incompleta; esto es, debemos de entender que este supuesto, sólo debe atenderse a la acción ejercitada y a los hechos expuestos, subsanar la Junta local o Federal de conciliación y arbitraje las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición omitió, es decir, no podrá cambiar la acción o intentar una nueva.
- b) Cuando la demanda es oscura o vaga, irregular y en ella se ejerciten acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece que la demanda de un trabajador es incompleta si no incluye todas las prestaciones que deriven de la acción intentada o procedente, de acuerdo con la propia ley. Conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, al admitir la demanda, la deberá subsanar, es decir, oficiosamente habrá de ampliar dichas prestaciones, de acuerdo con los hechos planteados. Sin embargo, cuando la demanda sea oscura o vaga, contenga alguna irregularidad o se estén ejercitando acciones contradictorias, de conformidad con lo que establece al artículo 873, al admitir la demanda se señalarán al actor los defectos y omisiones en que hubiera incurrido y la Junta lo deberá prevenir para que los subsane en un término de tres días.

Una demanda esta completa cuando guarda absoluta armonía entre los hechos narrados y las consecuencias jurídicas que pueden derivar de esos hechos.

En este caso la Junta debe ampliar la demanda, sin que sea necesario que el trabajador formule alguna otra promoción, escrito o demanda. Esta actuación de la junta se conoce como la *suplencia de la demanda*, la cual debe realizarse cuando la demanda resulta insuficiente, porque de los hechos narrados por el trabajador se desprende que pudo ejercer otra u otras acciones procedentes

La suplencia de la queja, no implica sustituirse a la voluntad del trabajador, sino que ésta debe aclararse, perfeccionarse, adicionarse, conforme a lo expuesto en la demanda. La suplencia constituye una excepción al principio de igualdad procesal de las partes³.

La suplencia comprende dos aspectos: completar la demanda y la oscuridad o irregularidad de la misma

La demanda oscura puede ser cuando se ejercitan acciones contrarias, o bien, cuando los hechos de la misma sean vagos, generales o irregulares.

La contradicción de acciones no impide a la junta resolver, sino que ésta se sujetara a la conducta procesal más lógica.

4.2.1.- Demanda Obscura o Vaga

Es denominada y considerada también como excepción de la oscuridad o defecto legal en la misma. Por lo tanto la expresión defecto legal, sin otro aditamento es incompleta para dar su cabal significado, puesto que esas dos

³ GONZALEZ García, Mario, *Derecho Procesal. Comentarios Procésales al Derecho del Trabajo*, ed Purrua, México DF 200, pp. 2-4

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

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

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

Frente a una demanda que no reúne todos los requisitos que las leyes procesales establecen y para el caso de que se haya dado curso, el demandado

puede detener el progreso de la misma hasta que se aclaren los puntos dudosos el órgano jurisdiccional mismo, tiene la obligación de prevenir.

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

4.2.2.- Demanda Incompleta o Deficiente

Se considera necesario hacer referencia al momento en que el actor presenta su escrito inicial de demanda. Una vez recibido, la autoridad tiene la obligación de analizar dicho escrito, para ver si el actor cumplió con los requisitos esenciales establecidos, por la Ley Federal del Trabajo, esto es, que su demanda no sea obscura o vaga, que no haya ejercido acciones contradictorias, o que la misma sea incompleta.

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

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

Con todo lo anteriormente dicho se rompe la concepción errónea que tenían los patrones y asimismo algunos tratadistas, al afirmar: que si la Junta les señalaba las prestaciones a que tiene derecho y que por ignorancia omitió el actor, forzosamente tenía que condenar al patrón a cubrir dichas prestaciones. Pero como se ha dicho en infinidad de ocasiones, si el patrón compruebe que le cubrió al trabajador las prestaciones que la Junta deberá absolver al empleador de esos conceptos. Consecuentemente, la Junta en ningún momento, se convierte en Juez y parte, como ha quedado demostrado, la Junta en ningún momento ejercita acciones, sino únicamente, se suplen las prestaciones derivadas de las acciones principales y emanadas de la propia ley laboral.

4.2.3.- Acciones Contradictorias

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

Las acciones serán contradictorias, cuando tiendan a producir resultados incompatibles. Para la mayor ilustración o el mejor esclarecimiento de las acciones contradictorias enunciaremos las siguientes tesis jurisprudenciales:

No. Registro: 201,962
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
III, Junio de 1996
Tesis: IX.2o.6 L
Página: 762

ACCIONES CONTRADICTORIAS EN EL JUICIO LABORAL, CASO EN QUE NO EXISTEN LAS. Es indebido que la Junta responsable estime que estuvo imposibilitada para resolver las acciones

ejercitadas aduciendo que son contradictorias. Es cierto que el actor ejercitó al mismo tiempo dos acciones: la prevista por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, derivada del despido injustificado y la acción de rescisión de la relación laboral por causa imputable al patrón, sin responsabilidad para el trabajador, en términos del artículo 51, fracción V, de esa misma Ley. Pero la rescisión se funda en que el patrón incurrió en faltas de probidad, ya que al cobrarle el salario correspondiente a varias semanas, no lo quiso pagar diciendo al trabajador que le "hiciera como quisiera"; y la otra acción se basa en que el mismo día, después de que el actor cobró su salario al patrón y éste le dijo que no le pagaba, también le dijo que quedaba despedido. En consecuencia, las acciones ejercitadas no se oponen, porque se basan en hechos distintos, aunque persigan fines similares. Por tanto, lo único que provocará la forma en que se planteó la demanda laboral será que se establezcan cargas probatorias distintas, pero no la imposibilidad de examinar si se acreditan los extremos de la rescisión, cuyos hechos ocurrieron antes del supuesto despido, y en caso de no prosperar ésta, los extremos de la acción de indemnización constitucional, pues lo que es inadmisibles es que puedan prosperar las dos acciones y el trabajador obtenga el pago de prestaciones por partida doble.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 49/96. Herminio Blanco Romero. 25 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Torres Medina. Secretario: Víctor Pedro Navarro Zárate.

No. Registro: 202,569
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

No. Registro: 193,075
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
X, Octubre de 1999
Tesis: X.3o.12 L
Página: 1230

ACCIONES CONTRADICTORIAS EN MATERIA LABORAL. NO RESULTAN ASÍ, CUANDO SE RECLAMAN DE MANERA ALTERNATIVA. Si el actor en el juicio laboral demandó la reinstalación o, en su caso, la indemnización constitucional, y la demandada al producir su contestación, niega por improcedentes esas prestaciones, al considerar que son acciones contradictorias, y

en el laudo reclamado se absuelve a la demandada, estimando que prosperó la excepción de acciones contradictorias, tal decisión es incorrecta, porque el trabajador no demandó en forma conjunta, sino alternativa, cada una de las acciones y pretensiones que reclamó, estableciendo en primer lugar la reinstalación, y en segundo término, la indemnización constitucional, lo que significaba, que dio oportunidad a la demandada de acogerse a la que estimara pertinente conforme a sus intereses, o bien no aceptar ninguna, como lo hizo; por tanto, no se dejó a esta parte en estado de indefensión, porque el actor al presentar su demanda, no pidió dos cosas a la vez, solamente solicitó, alternativamente, se le pagara cualesquiera de ellas, ni se está en el caso de que el tribunal, arbitrariamente, escoja una de esas acciones, sino tomar en cuenta la primera prestación y, previo estudio de las pruebas, decidir si es procedente o no con plenitud de jurisdicción.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 772/98. Lenin de los Santos Hernández. 29 de marzo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretaria: Violeta González Velueta.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo V, enero de 1997, página 449, tesis XXI.1o.49 L, de rubro: "CUMPLIMIENTO DE CONTRATO E INDEMNIZACIÓN SON ACCIONES DISTINTAS PERO SI SE EJERCITAN EN FORMA ALTERNATIVA NO PUEDE CONSIDERARSE QUE SON CONTRADICTORIAS."

III, Abril de 1996

Tesis: XX.37 L

Página: 324

ACCIONES CONTRADICTORIAS. SI NO HAY ACLARACION, ESTAS SE EXCLUYEN Y DEBE TENERSE POR EJERCIDA LA ACCION QUE EN AUTOS SE JUSTIFIQUE.

Si en un juicio laboral se llegara a estimar que se promovieron acciones contradictorias, sin que hubiese mediado aclaración del tribunal respectivo, no sería lógico ni jurídico sustentar que estas acciones procesalmente se nulifiquen, sino que en todo caso se excluyen; y, consecuentemente, llevaría a resolver que se tiene por ejercida la acción que en autos se justifique.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 693/95. Secretaría de Educación del Gobierno del Estado. 25 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: José Gabriel Clemente Rodríguez.

4.2.4.- Responsabilidad del Personal Jurídico de los Tribunales Laborales

El ejercicio que desarrollan los juzgadores, y en general, los integrantes del personal jurídico de los tribunales laborales, pueden en algunas ocasiones, con sus actos u omisiones, presentar no sólo violaciones a los derechos de las partes, sino verdaderos quebrantamientos a las normas generales de derecho, cuya gravedad es tal que amerita una sanción.

Por responsabilidades, entenderemos la obligada intención que deben observar en todo momento los funcionarios de las juntas, a fin de que en sus actuaciones guarden un estricto apego a las disposiciones de ley.

4.2.5.- Omisión del trabajador cuando se solicita que subsane los defectos u omisiones en que haya incurrido en su escrito de demanda

Primero que nada consideramos necesario hacer algunas especificaciones para abordar este punto

El tiempo en el proceso es un factor de decisiva importancia. La eficacia de sus efectos se manifiesta en su conexión con los días y horas hábiles, con los términos, con la caducidad de la instancia, sin olvidar la trascendencia de la prescripción

La influencia del tiempo en el proceso es, pues, determinante y ha de ser tomada muy en cuenta al regular las actividades en que la jurisdicción laboral se desenvuelve, por tanto, más importante de los términos procesales es saber contarlos con objeto de abocarse adecuada y oportunamente a las diversas etapas del procedimiento.

La palabra término expresa, en su acepción forense, el espacio de tiempo que se concede a las partes para evacuar o desahogar algún acto o

diligencia judicial, es el espacio de tiempo que se fija para la realización conjunta de una actividad del tribunal con las partes o con otras personas.

El plazo es el espacio que generalmente se fija para la ejecución de los actos procesales unilaterales para la actividad de las partes.

La ley federal del trabajo vigente, no determina ninguna diferencia entre ambas expresiones.

De acuerdo con lo previsto por la ley, los términos comenzarán a correr el día siguiente al que surtan sus efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

En el proceso del trabajo, los términos son todos improrrogables o fatales en beneficio de la celeridad y rapidez.

Normalmente los actos procesales se realizan por los sujetos del proceso que tienen la competencia o la capacidad requerida para tal efecto, y con apego a las condiciones de forma, tiempo y lugar establecidos en las leyes. Estos actos procesales se consideran válidos precisamente por que se llevan a cabo cumpliendo los requisitos legales; por la misma razón, son eficaces, es decir, producen efectos previstos en la ley.

Los actos procesales a cargo de las partes deben realizarse en tiempo, es decir, dentro del espacio que la ley establece, so pena de perder el derecho que debió ejercitarse en el término que transcurrió; a esto se le denomina preclusión.

En consecuencia la preclusión consiste en la pérdida de la facultad procesal, por haberse concluido los límites fijados por la ley para el ejercicio de la misma.

Al efecto la Ley Federal del Trabajo en el artículo 738, menciona que transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho

que debieron ejercer, sin necesidad de acusar la rebeldía por su omisa conducta.

Entonces, la preclusión opera en el proceso para señalar las etapas del mismo, impidiendo a las partes regresar o volver hacia atrás en el trámite para integrar o corregir tal actividad, en el beneficio de la seguridad jurídica procesal y la definición del mismo proceso o principio de consumación del procedimiento.

La preclusión opera de oficio, sin necesidad de petición de la parte interesada; es necesario, en la práctica, recordar a la autoridad laboral esta obligación que eventualmente pasa por alto, derivado del exceso de trabajo de sus funcionarios.

4.2.5.1- Subsanación de la demanda por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje

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

La junta, no sólo tiene la facultad de subsanar las deficiencias en que incurrió el actor, sino que es una obligación que la misma ley le impone, pero necesariamente debe de poner al tanto a la parte demandada, al momento de correr traslado con las copias simples de la demanda, así como las subsanaciones respectivas, verbigracia para el caso de que el actor demande la indemnización constitucional, salarios caídos, vacaciones, etc., y pase por alto el concepto de prima vacacional, este sería el momento en que la junta debe suplir la deficiencia de la demanda, por que sería injusto, que por una omisión

no fuera cubierta dicha prestación, a la cual se hizo acreedor por ser un derecho irrenunciable establecido por la propia norma.

4.3.- Análisis de los principios de suplencia y subsanación en la demanda labora

El derecho procesal del trabajo se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho.

El orden jurídico no se agota o resume en una serie de normas de general observancia, y conviene tener presente que al lado de las leyes, dicho mejor, subordinados a ellas y por ellas condicionados, aparecen los actos jurídicos en su infinita variedad y multiplicidad; siendo las resoluciones aplicación de normas de carácter general teniendo a la vez, relativamente a sus consecuencias, la categoría de auténticas normas, deben de estar en armonía con los preceptos generales.

La aplicación del criterio de equidad, en los casos en que existe una laguna en el derecho legislado, permite conciliar las exigencias de la justicia con las de la seguridad jurídica, esto hace posible la realización plena de otro de los postulados de la vida del derecho, a saber; la coherencia y unidad armónica de cada sistema.

Ante los cambios que ha tenido el mundo del trabajo, con efectos adversos a instituciones del derecho del trabajo, se pone en duda la eficacia jurídica, en virtud de los problemas que aquejan a la clase trabajadora.

Dentro las controversias jurídico-económicas entre los sujetos del derecho obrero, que surgen con motivo de la celebración, formación, interpretación, ampliación, modificación, cumplimiento, alcance y vigencia de las

normas de los contratos y de las relaciones laborales, nacen los llamados conflictos laborales.

Para conservar el orden jurídico entre los factores de producción, dichos conflictos encuentran un medio de solución que es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la solución de un conflicto de interés.

Por medio de la demanda que es la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.

Ahora bien la integración correcta de una demanda, requiere de partes fundamentales, aunque en materia laboral bebemos tener muy presente que la falta de formalidad en los escritos es aceptada por nuestra legislación, cuando el artículo 687 establece que no se exigirá forma determinada en las comparecencias, escritos o promociones en los que las partes deben presentar sus peticiones.

Siguiendo lo dispuesto por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notará alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que halla incurrido y lo prevendrá para lo subsane dentro de un término de tres días.

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

- a) Cuando exista alguna irregularidad en la demanda. Entendiéndose por la irregularidad, el efecto legal o oscurantismo de la misma, es decir, una demanda es oscura o vaga, cuando no se ajusta a loa

preceptos legales que rigen su forma de presentación, no obstante que como se ha asentado anteriormente el derecho laboral no es formalista, pero siempre se requiere de un mínimo de ordenamientos, por ejemplo, que no se exprese con claridad lo que el actor pide de a la parte de mandada.

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

Dicha suplencia, varía en cada uno de los supuestos, aunque siempre tienen como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así en la primera hipótesis la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva sino que atendiese a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiendo resaltarse que este tipo de Suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aún sin la intervención del actor.

En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del Tribunal necesita la intervención del actor para que se exprese conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo el esta en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo. Sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias.

Esta facultad es obligatoria de las Juntas, ya que de forma imperativa al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo aduce que al admitir la demanda, la Junta subsanará ésta, y no emplea una locución optativa (“podrá suplirse”), como será en materia de amparo la facultad discrecional de suplir la demanda de garantías respecto de la materia laboral.

El sector patronal, con sobrada justificación, se pronunció en contra de este principio introducido en el procedimiento laboral, porque rompe con la paridad procesal, la cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo. Asimismo es de observarse la cita jurisprudencial siguiente.

OCTAVA EPOCA

INSTANCIA: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

TOMO: XIV, SEPTIEMBRE DE 1994

TESIS: XXI. 10. 36 L

PÁGINA: 306

DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA DE LA. SI BIEN EL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 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 SEÑALARÁ LOS DEFECTOS U OMISIONES EN QUE HAYA INCURRIDO Y LO PREVENDRÁ PARA QUE LO SUBSANE DENTRO DE UN TÉRMINO DE TRES DÍAS; PERO TAL PRECEPTO, NO SEÑALA QUE DICHA PREVENCIÓN SEA RESPECTO DE LOS HECHOS CIRCUNSTANCIALES DEL DESPIDO DE UN TRABAJADOR; POR LO QUE LA AUSENCIA DE SEÑALAMIENTO EN LA DEMANDA LABORAL DE LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, LUGAR Y TIEMPO DEL DESPIDO INJUSTIFICADO DE UN TRABAJADOR DE LA FUENTE DE TRABAJO, NO SE ENCUENTRA DENTRO DE LOS SUPUESTOS QUE PREVÉN LOS ARTÍCULOS 873 Y 685 DE LA LEY LABORAL, YA QUE SÓLO PUEDEN CORREGIRSE SITUACIONES JURÍDICAS QUE PRODUZCAN VAGUEDAD U OSCURIDAD, PERO NUNCA LA ACLARACIÓN TOTAL DE HECHOS, PUES ENTONCES QUEDARÍA ROTA ABSOLUTAMENTE LA IMPARCIALIDAD DE LA JUNTA, AL CONVERTIRSE EN AUXILIAR DEL TRABAJADOR.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

AMPARO DIRECTO 81/94. ORLANDO DELGADO AGUILAR. 24 DE MARZO DE 1994. MAYORÍA DE VOTOS. DISIDENTE: JUAN VILCHIZ SIERRA. PONENTE: MARIO ROBERTO CANTÚ BARAJAS. SECRETARIO: JOSÉ HERNÁNDEZ VILLEGAS.

VÉASE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, NOVENA EPOCA, TOMO X, JULIO DE 1999, PÁGINA 188, TESIS POR CONTRADICCIÓN 2A./J. 75/99 DE RUBRO "REPOSICIÓN DEL

PROCEDIMIENTO. PROCEDE CUANDO EN LA DEMANDA LABORAL EL ACTOR NO PRECISA CON CLARIDAD LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR DEL DESPIDO INJUSTIFICADO."

La reforma procesal de 1980 incluye en el principio de congruencia un nuevo ingrediente, ya no se trata de tomar en cuenta las prestaciones reclamadas por el trabajador en su escrito de demanda, sino de incluir aquellas que la junta, al subsanar las deficiencias de la demanda incompleta, agregue en cumplimiento de la obligación que le impone el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Acercas de este particular la corte se ha pronunciado en los siguientes términos:

LAUDO INCONGRUENTE. SI SE CONDENA A LA EMPRESA AL PAGO DE PRESTACIONES QUE NO FUERON RECLAMADAS Y QUE POR CONSIGUIENTE NO FORMARON PARTE DEL LITIGIO, ES EVIDENTE QUE EL LAUDO IMPUGNADO RESULTA INCONGRUENTE CON LAS CUESTIONES PLANTEADAS, Y POR CONSIGUIENTE VIOLATORIO DE GARANTÍAS INDIVIDUALES.

(SÉPTIMA ÉPOCA, QUINTA PARTE, VOLS. 109-114, P. 31, A.D. 7024/77, GUADALUPE HERNÁNDEZ CERVANTES, COMPILACIÓN 1917-1985, CUARTA PARTE, CUARTA SALA, PP. 142-143)

Estos principios carecen de universalidad, y se aplican en casos determinados, puesto que únicamente operan en juicio, individual, precisamente obrero-patronal, o reclamaciones derivadas de riesgos profesionales o por muerte del trabajador.

Si el actor es el trabajador y ejercitó acciones contradictorias, o en la demanda existen defectos que no puede subsanar la Junta, si no cumplió con la prevención hecha por la junta al admitir la demanda y, consecuentemente, no subsanó las irregularidades de la misma, la ley, en una demostración más de su naturaleza clasista, ordena a la junta que le haga una nueva prevención para que subsane las irregularidades en el acto de la audiencia. Un gran problema de difícil solución lo encontramos en la hipótesis de que el trabajador no asista a

esta etapa de la audiencia, y surge la duda de cómo subsanar estas deficiencias si no se asiste a la audiencia.

Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a su cargo del Tribunal Laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral sino, por el contrario se traducen en verdaderos imperativos que los obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.

Por otro lado, nosotros consideramos que para muchos siempre ha sido de gran preocupación la conformidad al derecho y a la justicia de las decisiones de los tribunales. Mientas muchos laudos reflejan armonía, otros dejan ver disparidades e incoherencia, es decir, para los primeros la ley adjetiva y los procedimientos no pueden servir para ocultar u obviar la verdad, sino para dejarla ver, translucir, brotar y reflejar. Para los segundos la falta de cumplimiento al pie de la letra de las formas procesales es un obstáculo para el descubrimiento de la verdad.

Aquí surge otro problema es o no una infracción de garantías, si la Junta amplía o completa la demanda después de su admisión. Estimamos que sí, en razón de que el demandado no está en aptitud de defenderse en el momento procesal oportuno, se trata en ambos casos de actos de amparo directo.

Este criterio, estriba en distinguir el amparo directo en el cual produce efectos procesales en el sentido de que violan los mismos y el indirecto en que se afectan derechos sustantivos y materiales tutelados por la Constitución.

Si al actor no se le previno y comparece a juicio no haciendo manifestación alguna al conocer la excepción de oscuridad en la demanda, hecha valer por el patrón, es lógico que tal omisión se consienta.

Si el actor no comparece a la audiencia a que se refieren los artículos 873 y 875 de la ley en vigor, habiéndose prevenido con anterioridad en los términos del precepto en comento, es claro que precluyó su derecho para hacerlo valer en Amparo Directo.

La omisión de la Junta trasciende al fallo en cuanto a que el actor no se haya mostrado sabedor de las irregularidades de su libelo, es obvio que se constituye una violación procesal análoga a la fracción VI del artículo 159 de la ley de amparo, la cual causa perjuicio cuando la Junta toma en cuenta los defectos de la demanda en el laudo. Sirve de apoyo la siguiente tesis jurisprudencial:

OCTAVA EPOCA
INSTANCIA: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO
CIRCUITO.
FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
TOMO: XII, AGOSTO DE 1993
PÁGINA: 408

DEMANDA. ACLARACION DE LA. DE OFICIO LA JUNTA DEBE PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA EFECTUE. EL ARTÍCULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DEL TRIBUNAL LABORAL DE MANDAR ACLARAR DE OFICIO LOS DEFECTOS Y OMISIONES QUE CONTENGA EL ESCRITO INICIAL DE DEMANDA, PREVINIENDO AL ACTOR PARA QUE LO SUBSANE EN UN TÉRMINO DE TRES DÍAS, LUEGO, ES INDUDABLE QUE SI LA JUNTA SE APARTA DE DICHO PRINCIPIO PROCESAL, VULNERA EN PERJUICIO DEL QUEJOSO LAS REGLAS ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL, ACTUALIZÁNDOSE LA FRACCIÓN XI DEL ARTÍCULO 159 DE LA LEY DE AMPARO.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

AMPARO DIRECTO 133/93. GENARO SILVA ROMERO O GENARO SILVA RIVERA. 22 DE ABRIL DE 1993. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: TARCICIO OBREGÓN LEMUS. SECRETARIO: NELSON LORANCA VENTURA.

AMPARO DIRECTO 512/90. JOSÉ LUIS Y JORGE RUIZ PACHECO. 4 DE DICIEMBRE DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: ARNOLDO NÁJERA VIRGEN. SECRETARIO: NELSON LORANCA VENTURA.

AMPARO DIRECTO 445/90. FERMÍN CARDOSO SÁNCHEZ. 19 DE OCTUBRE DE 1990. MAYORÍA DE VOTOS. DISIDENTE: GUSTAVO CALVILLO RANGEL. PONENTE: ARNOLDO NÁJERA VIRGEN. SECRETARIO: NELSON LORANCA VENTURA.

VÉASE: INFORME 1988, TERCERA PARTE, VOLUMEN II, TESIS 1, PÁGINA 943.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, NOVENA EPOCA, TOMO X, DICIEMBRE DE 1999, PÁGINA 189, TESIS POR CONTRADICCIÓN 2A./J. 134/99 DE RUBRO "DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA ACLARE O CORRIJA CONSTITUYE UNA VIOLACION PROCESAL QUE, AMERITA LA REPOSICION DEL PROCEDIMIENTO EN EL SUPUESTO DE QUE AFECTE LAS PRETENSIONES DEL ACTOR Y TRASCIENDA AL RESULTADO DEL FALLO."

NOTA: ESTE CRITERIO HA INTEGRADO LA JURISPRUDENCIA VI.20. J/8, PUBLICADA EN EL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, NOVENA ÉPOCA, TOMO I, JUNIO DE 1995, PÁG. 293.

El artículo en glosa remite al 873, párrafo segundo, en donde se habla de un término de tres días al trabajador para que subsane la demanda; si la Junta omite tal prevención es lógico que surja la hipótesis de la fracción VI del 159 de la ley de amparo, al no concedérsele los términos legales.

Sustentar lo contrario sería tanto como hacer negatoria la suplencia de la queja, esto es, decir que la naturaleza de tal violación es de imposible reparación, pues dejaría de ser una institución positiva y real para convertirse en un adorno formal. Si la demanda es irregular u oscura ¿Cómo lo van a saber el trabajador o su apoderado si no se les previene? Por lo que sería incongruente con la finalidad del artículo en comento, obligar a la parte actora a que ocurriera al amparo directo si ignora el motivo del mismo. El efecto del amparo sería reponer el procedimiento a partir de la admisión de la demanda para que la Junta señale al actor los defectos de la misma en los términos del artículo 873.

Por otro lado el perjuicio que causa la conducta omisiva de la Junta se concretiza hasta que se falla el asunto y es ahí donde se puede determinar si hay o no infracción de garantías.

Análisis

En orden a los razonamientos antes referidos, se advierte que:

Partiendo de todo lo anterior, inferimos que, cuando el actor hace valer una determinada pretensión jurídica, hay que examinar si tal pretensión tiene o no apoyo en la ley. La ineficacia de sus acciones consiste precisamente en que éstas no producen los efectos previstos por la ley. De lo anterior se desprende que en el derecho laboral, cuando el actor, en este caso el trabajador, ejercita una determinada pretensión, se debe tomar en cuenta las facultades que esta tiene porque la clase trabajadora que en su mayoría desconoce sus derechos laborales al no integrar una buena demanda siempre conllevará a consecuencias jurídicas, es por eso que la autoridad no debe dejarla desprotegida al descuidar sus pretensiones.

Frecuentemente los trabajadores o quienes los representan no tienen los conocimientos jurídicos necesarios para defender debidamente sus derechos, lo que los coloca en una situación de resultar perjudicados en sus intereses por el desconocimiento de la ley y los procedimientos respectivos, luego entonces, es menester se haga efectiva esta suplencia de la queja a favor de la clase débil que en este caso serían los trabajadores.

Con la suplencia de la queja se pretende lograr la igualdad efectiva entre la clase obrera y el capital que en este caso serían los patronos, a través de un equilibrio necesario para realizar una igualdad por compensación.

Por otro lado, entendiendo, que la Suplencia de la queja es un elemento fundamental para la justicia social encaminada a suplir el menoscabo de los derechos ya establecidos en nuestra Carta Magna, dando conceptos, procedimiento y base jurídica para que sean ejercitados los derechos que históricamente les pertenecen a los trabajadores.

De modo que, la subsanación de la demanda es el conjunto de atribuciones, con las que cuenta la autoridad y que la ley le confiere, para corregir los errores ó deficiencias en que incurran los reclamantes o quejosos (trabajadores), ya que por su debilidad económica y cultural carecen de un debido asesoramiento.

Subsanar una imperfección es completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido el trabajador en su escrito de demanda o perfeccionarla.

Aquí surge un pequeño problema, diferenciar los términos que comúnmente en la practica se confunden que son los de suplencia y subsanación, y cuando es que la Junta debe suplir o en su caso subsanar la demanda del trabajador, atendiendo a lo estipulado en los artículos 685 y 873 de Ley Federal del Trabajo.

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

En cuanto hace al principio de subsanación que consiste en la reparación de lo que se considera incorrecto, la suplencia del error sólo significa que las Juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

En el caso del artículo 685, la Junta la subsanara en cuanto sea incompleta, o sea 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.

En este caso la Junta debe ampliar la demanda, sin que sea necesario que el trabajador formule alguna otra promoción, escrito o demanda. Esta actuación de la junta se conoce como la suplencia de la demanda, la cual debe realizarse cuando la demanda resulta insuficiente, porque de los hechos narrados por el trabajador se desprende que pudo ejercer otra u otras acciones procedentes.

La suplencia de la queja, no implica sustituirse a la voluntad del trabajador, sino que ésta debe aclararse, perfeccionarse, adicionarse, conforme a lo expuesto en la demanda. Pero nunca la aclaración total de hechos, pues entonces quedaría rota absolutamente la imparcialidad de la junta, al convertirse en auxiliar del trabajador.

Igualmente, siguiendo lo dispuesto por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, *“...cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notará alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que halla incurrido y lo prevendrá para lo subsane dentro de un término de tres días”*

Por consiguiente, el Tribunal necesita la intervención del actor para que se exprese conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo el esta en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias.

Aunado a lo anterior, consideramos pertinente hacer un análisis a la forma en que deben exteriorizarse los actos procesales, ya que deben cumplir con determinadas condiciones de tiempo. En específico la segunda parte del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra reza lo siguiente:

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

Atendiendo a lo estipulado en el último párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo consideramos que, si bien es cierto que la autoridad tiene la obligación de prevenir al actor para que en su caso aclare los defectos u omisiones que contenga su escrito inicial de demanda, previniéndolo para que lo subsane en un término de tres días, también lo es que el término que la ley le concede al actor no lo obliga para que en dicho término los subsane y no pierda la facultad como ocurre en el derecho civil.

Es evidente que por medio de este término la autoridad esta conminando al trabajador o a sus beneficiarios para que haga algo mandado por él, que en este caso se considera fundamental.

El tiempo en el proceso es un factor de decisiva importancia. La eficacia de sus efectos se manifiesta en su conexión con los días y horas hábiles, con los términos, con la caducidad de la instancia, sin olvidar la trascendencia de la prescripción; En el proceso del trabajo, los términos son todos improrrogables o fatales en beneficio de la celeridad y rapidez.

De lo anterior se desprende que de acuerdo con sus efectos en el proceso, el término que señala el artículo 873 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, en su parte última, debería clasificarse dentro de los plazos perentorios (preclusivos o fatales). Un plazo es perentorio o preclusivo cuando su mero transcurso y la omisión del acto procesal por la parte interesada producen, por sí mismos, la preclusión o extinción del derecho que aquella tuvo para llevarlo a cabo, sin necesidad de actividad alguna de la contraparte o del juzgador. Esto significa que el plazo es perentorio o preclusivo porque su simple transcurso hace perecer o precluir el derecho o la oportunidad que la parte tuvo de realizar el acto.

Una vez concluidos los términos fijados a las partes, sin necesidad de que se acuse rebeldía, seguirá el juicio su curso y se tendrá por perdido el derecho que, dentro de ellos, debió ejercitarse.

Los actos procesales a cargo de las partes deben realizarse en tiempo, es decir, dentro del espacio que la ley establece, so pena de perder el derecho que debió ejercitarse en el término que transcurrió. A esto se le denomina preclusión.

Al efecto la Ley Federal del Trabajo en el artículo 738, menciona que transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercer, sin necesidad de acusar la rebeldía por su omisa conducta.

Entonces, la preclusión opera en el proceso para señalar las etapas del mismo, impidiendo a las partes regresar o volver hacia atrás en el trámite para integrar o corregir tal actividad, en el beneficio de la seguridad jurídica procesal y la definición del mismo proceso o principio de consumación del procedimiento.

La preclusión opera de oficio, sin necesidad de petición de la parte interesada; es necesario, en la práctica, recordar a la autoridad laboral esta obligación que eventualmente pasa por alto, derivado del exceso de trabajo de sus funcionarios.

Propuesta de reforma al artículo 873

Es por ello, que nuestra propuesta sería la modificación al artículo 873 último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo. El proponente del presente estudio consideraría que el artículo antes citado tuviera como propuesta un nuevo texto debiendo quedar de la siguiente forma:

“Artículo 873: 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 se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

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.”**Al termino de este y si el trabajador no cumplió con dicha subsanación la Junta señalará fecha y hora para la celebración de una audiencia de Rectificación de Demanda en la cual en conjunto aclararán o en su caso corregirán los defectos en su escrito de demanda, lo anterior para no dejar en estado de indefensión al promoverte, bajo apercibimiento de que si dejare de comparecer sin justa causa, se tendrán por consentidos los defectos señalados.**

De la propuesta antes señalada se desprende que la autoridad laboral, para no dejar en estado de indefensión, y tomando en consideración que la prevención que estamos proponiendo, procesalmente es el acto judicial por el cual el Juez conmina u ordena a alguna persona cumpla lo mandado por él, haciendo o dejando de hacer algo; lo anterior para agilizar la demanda y evitar que se vaya hasta un amparo y lo regresen después de dos o tres años de litigio por falta de una prestación, además, disminuirían los costos del proceso evitando un gasto económico innecesario, para las partes pero en especial para el trabajador, esto haría una justicia mas pronta y expedita al materializar la suplencia de las deficiencias de la demanda del trabajador y no dejándolo sólo al momento de integrar correctamente su escrito de demanda, se agilizarían y se cumplirían con los términos estipulados en la Ley Federal del Trabajo, tomando en consideración que el patrón pagaría únicamente lo que en derecho

proceda y no por un error del trabajador se omitieran algunas prestaciones, todo en un menor tiempo.

Conforme a lo anterior se desprenden las siguientes conclusiones.

CONCLUSIONES

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

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

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

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

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

SEXTA.- La falta de aplicación de la suplencia de la queja por parte de los funcionarios encargados del análisis y recepción de la demanda laboral por parte de un trabajador, ha llegado a retrasar el proceso laboral ya que en muchos casos nuestros más altos tribunales conceden el amparo para efectos de que la junta subsane las demandas laborales.

SEXTA.- La suplencia de la queja, no implica sustituirse a la voluntad del trabajador, sino que ésta debe aclararse, perfeccionarse, adicionarse, conforme a lo expuesto en la demanda. Pero nunca la aclaración total de hechos, pues entonces quedaría rota absolutamente la imparcialidad de la junta, al convertirse en auxiliar del trabajador.

SÉPTIMA.- El Tribunal al examinar el escrito de demanda interpuesta por el trabajador o sus beneficiarios necesita de la intervención del actor para que se exprese conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo el actor está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias.

OCTAVA.- El señalamiento de una audiencia en la que en conjunto se corrijan los errores u omisiones que existan en el escrito de demanda del trabajador es necesaria tanto para no dejar en estado de indefensión al actor ya que por considerar su debilidad económica y cultural carecen de un debido asesoramiento y al respecto la autoridad la auxiliaría para integrarla correctamente y para reducir los términos en el caso de que el actor no corrija en el tiempo concedido; y no sea necesario que se tenga que resolver hasta el Amparo y así de esta manera lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

FUENTES CONSULTADAS

- 1.- ASCENCIO ROMERO, Ángel, **Derecho procesal del trabajo**, Ed Trillas, México 2006, pp. 350.
- 3.- A. JORGE, Clariá Olmedo, **Derecho Procesal**, Desalma, Buenos Aires, 1982, t. I, pp. 435.
- 4.- BAILON VALDOVINOS, Rosario, **El verdadero derecho procesal del trabajo**, Ed. Mundo Jurídico, México DF. 2008, pp. 430.
- 5.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Bermúdez Quiñones Miguel, **Fundamentos de derecho procesal del trabajo**, Ed Trillas, México, pp. 287.
- 6.- BORELL NAVARRO, **Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo**, ed séptima, Ed Sista, México, 2005, pp. 339.
- 7.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. **El juicio de amparo**. Vigésimo séptima edición. Porrúa. México 1990. pp. 630.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, **Las 500 preguntas sobre temas laborales**, ed tercera, Ed. Trillas, México 2005, pp. 546.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, **40 Lecciones del derecho laboral**, ed novena, Ed. Trillas, México 2005, pp. 351.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario, **Derecho del Trabajo**, ed. segunda, p.p. 725.
- 11.- GONZALEZ GARCÍA, Mario, **Derecho procesal comentarios procesales al derecho del trabajo**, Ed Porrúa, México DF 2000, pp. 245.
- 12.- GARCÍA MAINES, Eduardo, **Introducción al Estudio del Derecho**, Ed. Purrrua, S.A., Vigésima Séptima edición, México, pp. 358.

13.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Universidad Nacional Autónoma De México, **Diccionario Jurídico Mexicano**, editorial Purrrua, México 1998, décima segunda edición, pp. 3272

14.- MADRIGAL GARCÍA, ENRIQUEZ SANCHO y FERNÁNDEZ MONTALVO, **Teoría General del Derecho - Judicatura**, ED. Carperi, Madrid, 1994/96, pp. 586

15.- NIETO ALCALÁ, Zamora castillo, **Cuestiones de terminología procesal**, UNAM, México, 1972, p.137.

16.- NORIEGA CANTÚ, Alfonso. **Lecciones de amparo**. Tercera edición. Porrúa. México. 1990, pp. 850.

17.- PALLARES. Eduardo, **Diccionario de derecho procesal civil**, Ed. Porrúa, México DF., 2003, pp. 645

18.- PORRAS LÓPEZ, Armando, **Derecho procesal del trabajo**, Ed. Textos Universitarios, México, 1971, pp. 197.

19.- RODRÍGUEZ CEPEDA, Bartolo Pablo, **Metodología jurídica**, Ed. Oxford, México 2000, pp. 649.

20.- SOTO CERBÓN, Juan, **Teoría general del derecho del trabajo**, Ed. Trillas, México, 2004, pp. 630.

21.- SANTOYO VELAZCO, Rafael, **Justicia del trabajo**, Ed Trillas, México DF, 2001, pp. 340.

22.- TENA SUCK, Rafael, Ítalo Morales, Hugo, **Derecho procesal del trabajo**, Ed Trillas, México 2007, pp. 416.

23.- TRUEBA URBINA, Alberto, **Tratado teórico práctico del derecho procesal del trabajo**, Porrúa, México, 1965, pp. 218.

FUENTES LEGISLATIVAS

1.- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Ed. SITSA. México. 2007

2.- **Ley de Amparo**, Porrúa, México. 2008.

3.- **Ley Federal del Trabajo**, Ed Sista, México 2005

4.- **Ley federal del trabajo**, comentada por Juan B. Climent. Vigésima octava edición. Esfinge. México. 2008

5.- **Código Federal de Procedimientos Civiles**, Ed. Ediciones fiscales ISEF, MEXICO 2008

6.- **Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**, Ed. SITSA, México. 2007.

7.- **Reglamento Interior de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo**, Talleres Gráficos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1997

FUENTES ELECTRÓNICAS

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 2010, consultado en <http://profedet.stps.gob.mx:75/profedet/>

Wikipedia enciclopedia libre, “Alemania”, <http://es.wikipedia.org/wiki/alemania>