

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO

FACULTAD DE DERECHO

TESIS

**LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA
EN EL AMPARO LABORAL.**

PRESENTADA POR:

IRMA YOLANDA ROJAS CERVANTES

QUERETARO, QRO., ABRIL DE 1997.

No Adq. H56177
No. Titul - - -
Clas. D348.6
R7413

RECEIVED

RECEIVED

1951

RECEIVED

RECEIVED

RECEIVED

RECEIVED

BIBLIOTECA CENTRAL

DEDICO EL PRESENTE TRABAJO A MIS PADRES, A MI HERMANO, A MI ESPOSO Y A MIS HIJOS COMO AGRADECIMIENTO AL APOYO DESINTERESADO QUE HE ENCONTRADO EN ELLOS EN ESPECIAL A MIS PADRES POR HABER CONTRIBUIDO A MI FORMACION PROFESIONAL Y HUMANA.

INTRODUCCION

ANALISIS DEL PROCESO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos estos, a obtener una determinada resolución jurisdiccional. La palabra proceso equivale a dinamismo, actividad, etc; al aplicar esta palabra al ámbito judicial, proceso significa la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa. Abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido, como los actos posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que dicte el juez.

Pero para poder establecer una relación jurídica procesal es necesario que se cumplan determinadas condiciones que la hagan posible y que son los presupuestos procesales:

1.- La existencia de un órgano jurisdiccional.

2.- La existencia de partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.

3.- La petición de una de las partes que haga al juzgador, para que éste intervenga en la solución de un caso controvertido.

4.- Que esta petición se haga saber a la parte contraria.

La esencia del proceso es aplicable al derecho procesal del trabajo, pero éste tiene ciertas diferencias de los demás por tener características y principios propios que lo hacen autónomo.

El derecho procesal del trabajo deriva del artículo 123 Constitucional por cuanto se integra con órganos jurisdiccionales, Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales Burocráticos, con principios procesales diferentes .

de los demás procesos judiciales, ya que sus normas son reivindicatorias de los trabajadores, son normas tutelares y redentoras de los trabajadores en los conflictos laborales; se establece frente al principio de igualdad el de desigualdad en función de tutelar y reivindicar a los trabajadores en el proceso laboral.

Las leyes procesales del trabajo regulan una actividad social del Estado en beneficio de la clase trabajadora, ya que surgieron de los reclamos del proletariado para mejorar sus condiciones de vida y la reivindicación de sus derechos.

El proceso del trabajo tiene una función proteccionista y tutelar, ya que se contemplan a dos partes en pugna, para el efecto de tutelar a la mas débil, que es la trabajadora.

Destaca la naturaleza reivindicatoria del derecho procesal del trabajo consignada en el artículo 124, ya que contiene normas reivindicatorias para corregir las injusticias sociales y la explotación secular de que han sido víctima los trabajadores, por ello, en el proceso mismo las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los

tribunales del trabajo burocrático, están obligados a redimir a los trabajadores, a fin de cumplir con los principios de justicia social que contiene el mencionado artículo. La función reivindicatoria la deben ejercer los tribunales del trabajo en el proceso laboral, donde pueden verse fácilmente las injusticias y aplicar los principios reivindicatorios de los derechos de los trabajadores en el propio juicio laboral.

En sentido material, las partes en el proceso son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 689 al hablar de partes se refiere a ambos pretendientes en el proceso: "Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acreditan su interés jurídico en el proceso y ejercitan acciones u opongan excepciones". Generalmente en todo proceso las partes se encuentran en un plano de igualdad lo que significa que no pueden diferir los deberes y derechos de una parte y otra.

El proceso laboral tiene principios sociales opuestos a los del proceso civil, ya que

encontramos disparidad de las partes en el conflicto para tutelar y reivindicar al débil que es el trabajador, quien es además el que generalmente inicia las acciones procesales por violaciones al contrato o a la relación de trabajo y son muy pocas las veces en que los patronos plantean conflictos. (1)

En el artículo . 123 Constitucional desaparece el principio de igualdad de las partes en el proceso, ya que el derecho procesal del trabajo tiene como función la de proteger al trabajador en sus derechos como clase desvalida frente a otra que es la capitalista, poseedora de los bienes de producción, y así procurar compensar esta desigualdad económica que existe entre estas dos clases. Es así que se eliminaron del conocimiento de los tribunales comunes las controversias entre obreros y patronos y se establecieron procedimientos obligatorios de conciliación y arbitraje, principios jurisdiccionales sobre reversión de la prueba, etc., lo que significa mayores garantías para los trabajadores en el proceso laboral.

CAPITULO I.

EL PROCESO LABORAL.

ANTECEDENTES.

Fue Don Francisco I. Madero quien despertó al pueblo el 20 de Noviembre de 1910 al iniciar la Revolución, con los principios de "Sufragio Efectivo no reelección", ofreciendo mejorar las condiciones de los obreros y promulgar leyes para elevar su nivel intelectual y moral. El primer acto de intervención del gobierno en los conflictos entre trabajadores y patronos fue la creación del Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria y encargado de la solución equitativa de los conflictos entre el capital y el trabajo, que resolvió mas de 60 huelgas en favor de trabajadores y auspició la celebración del primer contrato en la industria textil. Muerto Madero, Venustiano Carranza inició un nuevo movimiento como jefe de la Revolución Constitucionalista, convocando a una convención de militares, donde ciudadanos armados se dividieron en tres fracciones: carrancistas, villistas y zapatistas,

cada uno con sus planes políticos y sociales. Carranza expide el plan de Guadalupe el 12 de Diciembre de 1914; también se expidieron leyes para intervenir en los conflictos de trabajo, entre las que destacan:

En Yucatan, el gobernador provisional expidió un decreto el 11 de Septiembre de 1914, declarando nulas las cartas o cuentas corrientes así como las deudas contraídas por los jornaleros de campo y se les concedió libertad absoluta para trabajar donde quisieran. Posteriormente se expidió en 1915 un decreto creando Consejos de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo.

En Jalisco, El gobernador del Estado por decreto de 28 de Diciembre de 1915 creó Juntas Municipales para resolver los conflictos laborales.

Al derrotar a las facciones villistas y zapatistas, Carranza convocó a la Asamblea Legislativa de la Revolución con sede en Querétaro,

para plasmar en una nueva Constitución los principios sociales de la Revolución. El Congreso Constituyente inició el 1 de Diciembre de 1916 y concluyó el 31 de enero de 1917, naciendo el derecho sustantivo y procesal del trabajo al mismo tiempo que con el artículo 123 de nuestra Constitución, creándose normas tutelares y reivindicatorias de obreros, empleados y trabajadores en general, creándose también las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (2)

SUS CARACTERISTICAS Y PRINCIPIOS.

Al mencionar las características del derecho procesal del trabajo se mencionan los atributos que lo hacen diferente de otras disciplinas. Para Trueba Urbina el derecho procesal del trabajo es un derecho de lucha de clase, proteccionista y reivindicatorio de los trabajadores. Para Ross Gámez las características son las siguientes:

- 1) Autonomía científica,

- 2) Oralidad de la forma,
- 3) Sencillez en las formalidades
- 4) Flexibilidad de la ley y
- 5) laudos a verdad sabida y en conciencia.

Finalmente para Nestor de Buen, las características del derecho procesal del trabajo son que es un derecho tutelar de una de las partes en el proceso; las resoluciones de los tribunales de trabajo dan nacimiento a nuevas condiciones que deben ser cumplidas en una determinada comunidad laboral; las autoridades laborales deben apreciar los hechos "en conciencia" al dictar las resoluciones y la integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial.

En cuanto a los principios y de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, son los siguientes:

1. Publicidad.- Las audiencias son públicas salvo petición de parte cuando afecten la moral o las buenas costumbres o cuando lo exija el mejor despacho de los negocios. Así lo señala el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo.

2. Gratuidad. En el derecho del trabajo no existen los gastos ni las costas judiciales.

3. Inmediatéz. Debe existir una clara presencia de la autoridad laboral con las partes, existiendo un contacto personal con las partes, o sea deben recibir pruebas, alegatos, para actuar con mayor justicia.

4. Oralidad predominante. Las partes tienen la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad.

5. Instancia de parte o principio dispositivo. Es necesario que una de las partes promueva para que haya intervención de la autoridad jurisdiccional.

6. Flexibilidad y sencillez en el proceso. Ya que el trabajador es una persona económicamente débil frente al patrón, no se requiere forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, pero sí deben precisarse los puntos petitorios.

7. Concentración. Significa que los juicios deben de ser lo más breve posible.

8. Suplencia en la deficiencia de la queja. Señalada en la segunda parte del artículo 685 de la Ley Laboral, en caso de que la demanda

sea incompleta por no contener todas las prestaciones que de acuerdo con la ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta, al momento de admitir la demanda subsanará las omisiones, y precisará cuales son las prestaciones que por ley le corresponden y que omitió el trabajador, sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos del artículo 873 de la ley.

ANALISIS COMPARATIVO CON OTROS PROCESOS.

Existen claras diferencias entre el derecho procesal del trabajo con otros procesos, esto se percibe muy bien en el texto del artículo 123 Constitucional, primero porque los conflictos de trabajo no tienen nada en común con el derecho civil ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales del Trabajo, tampoco tienen similitud alguna con los tribunales comunes. El derecho procesal del trabajo es autónomo por la

especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por ser independiente frente a otras disciplinas, aunque hay que señalar que existe una relación de las mismas.

La resolución en conciencia por parte de los jueces de trabajo no existe en el proceso civil que es básicamente un proceso de derecho. El procedimiento preferente en el derecho mercantil es el convencional lo que en el derecho laboral no es admisible ni tampoco en el civil. Otro aspecto que diferencia al proceso laboral es que en éste no se admiten recursos que puedan generar una segunda instancia, mientras que en el derecho civil y mercantil sí existen.(3)

CAPITULO II

LAS CARGAS PROCESALES EN EL PROCESO LABORAL

Entendemos por carga un derecho de ejercicio necesario, no obligatorio; por un lado el litigante tiene la facultad de contestar, de probar, de alegar, pero al mismo tiempo, puede correr el riesgo de no hacer nada de lo anterior y al no hacerlo oportunamente puede fallarse el juicio sin ser escuchado.

Las cargas procesales serían las siguientes:

1.- Carga del impulso inicial.- El proceso laboral se iniciará a instancia de parte como lo señala el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Carga del impulso subsiguiente.- Esta carga consiste en seguir acto a acto en el mismo

procedimiento por el impulso de parte. Sin embargo, en el proceso laboral existe un desarrollo automático del procedimiento, así por ejemplo en la etapa de demanda y excepciones se indica que la audiencia se llevará a cabo aun cuando no concurran las partes, y el paso de una etapa a otra no necesita ser promovido por alguna de las partes. Pero puede producirse caducidad por ejemplo, cuando esté pendiente el desahogo de alguna prueba que deba realizarse por exhorto; de acuerdo a lo anterior aunque es difícil que se dé la caducidad, sí existe la carga de impulso subsiguiente en el proceso laboral.

3.- Carga de información.- Para Carnelutti, " la carga de información atañe a lo que el juez debe saber para poder proveer mediante el proceso cognitivo o ejecutivo, acerca de la litis o acerca del negocio". Sin embargo advierte también que no incluye los hechos notorios, las normas jurídicas, las reglas de la experiencia, los hechos históricos y los hechos que justifiquen el poder del juez, pero sí obligan a mostrar los motivos que fundan y a expresar las conclusiones de buena probanza.

En el proceso laboral esta carga se da en la formación de la demanda que obliga a una escasa información, refiriéndose únicamente a expresar los hechos en que el actor funde sus peticiones, mientras que para la contestación se exige que sea mucho más detallada, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos de la demanda.

4.- Carga de la prueba.- En el proceso laboral la carga de la prueba se imputa al patrón.

5.- Carga de exhibición.- Es el sometimiento de las personas a ciertos actos cuando existe una orden del juez, por ejemplo tratándose de inspección, es obligación de la persona exhibir el documento o lo que se va a inspeccionar, de lo contrario se tiene por cierto lo que la parte contraria pretende acreditar con esa prueba.

FUNCION DE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL.

La jurisdicción laboral es una potestad constitucionalmente establecida para que los tribunales laborales, de integración tripartita, resuelvan los conflictos de trabajo con facultades para ejecutar por sí mismos sus resoluciones.(4)

El proceso laboral tiene principios propios, tribunales propios, es una rama autónoma del derecho porque tiene características propias. Por lo tanto, tratándose de las Juntas de Conciliación y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje podemos decir que son: *organismos de conciliación*, ya que como lo señalan los artículos 591 y 603 de la Ley Federal del Trabajo, pueden actuar como instancia conciliadora potestativa para los trabajadores y patrones, al regular los juicios ordinarios, los especiales, los conflictos colectivos de naturaleza económica y el procedimiento de huelga.

Son *organismos de decisión de una controversia jurídica* que corresponde a la interpretación y orden de cumplimiento de las

normas laborales aplicables, ejercida por las juntas federales y locales de conciliación respecto al cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario como lo señala el artículo 600 fracción IV y sin límite del monto del cobro para las Juntas Federales y las Locales de Conciliación y Arbitraje en los procedimientos ordinarios y el especial.

Son organismos constitutivos de nuevas condiciones de trabajo en el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica señalados en el artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo.

Organismos de ejecución de laudos arbitrales y de las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica, aún cuando la ejecución toca a los presidentes de las juntas, por la vía de la revisión de los actos del ejecutor se dá intervención definitiva de las juntas.

Organismos de intervención no contenciosa que se dá en los procedimientos paraprocesales, a solicitud de la parte interesada sin que exista algún conflicto entre las partes.

De acuerdo a la Ley laboral existen límites de la jurisdicción laboral que pueden dividirse en:

Limitaciones en relación a los sujetos, se refiere al principio de inaplicabilidad de las leyes fuera del territorio nacional señalado en el artículo 12 del Código Civil para el Distrito Federal que dice: "Las leyes mexicanas, incluyendo las que se refieran al estado y capacidad de las personas, se aplican a todos los habitantes de la República, ya sean nacionales o extranjeros, estén domiciliados en ella o sean transeúntes." Sin embargo, el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, regula los contratos de trabajo para la prestación de servicio de los trabajadores mexicanos fuera de la República. La excepción a esta regla se da respecto de determinados miembros de misiones diplomáticas extranjeras que no pueden

quedar sometidos a la jurisdicción nacional de acuerdo al Tratado de Viena suscrito por México.

Limitaciones en relación al objeto, que es uno de los problemas mas frecuentes dentro del proceso laboral, ya que a veces es difícil definir ciertas relaciones como propias o ajenas al derecho laboral, por lo que en la ley de 1970 se incorporó ciertos contratos especiales de naturaleza discutida para poner un freno a la práctica de encubrir relaciones laborales en forma de civiles o mercantiles.

Limitaciones en relación a la actividad, teniendo presente el lugar, el tiempo y la forma. En cuanto al lugar, la jurisdicción queda limitada al territorio nacional y a sus extensiones virtuales, por el tiempo, solo en caso de provisionalidad de las disposiciones aplicables, en las situaciones de emergencia previstas en el artículo 29 Constitucional, y en cuanto a la forma queda limitada a las disposiciones constitucionales, reglas orgánicas y procesales contenidas en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

Limitaciones en relación a la función, siendo lo anterior un problema cuantitativo, previsto en el artículo 600 de la ley laboral, respecto del conocimiento de las juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, pero la condición es que el interés económico no exceda del importe de tres meses de salario.(5)

Se reconocen dos jurisdicciones, una federal y otra local, atendiendo a la estructura política del país. Anteriormente el artículo 123 Constitucional facultaba tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, según las necesidades de cada región, pero hubo sistemas diversos de impartición de la justicia laboral; en 1927 se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer asuntos de interés Federal pero chocaba con el texto del artículo 123 ya mencionado, porque solo permitía dictar leyes en materia del Trabajo al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados, es en el año de 1929 cuando se hizo la federalización de la materia laboral, para evitar la existencia de leyes contradictorias y así dejó de ser inconstitucional la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION .- Son instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones y son Juntas de Conciliación y Arbitraje en asuntos de menor cuantía señalados en el artículo 600 fracción IV de la ley. Como objetivo tienen el favorecer a los trabajadores y que éstos presenten sus quejas en los lugares donde no haya Juntas.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.- Son instaladas por los gobernadores de los Estados en los municipios o zonas económicas que lo requieran siempre que no existan juntas de conciliación y arbitraje, con las mismas funciones y obligaciones que las Juntas Federales de Conciliación.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Su competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, tienen a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre trabajadores o solo entre patrones, que se deriven de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con

ellas. Funcionan en pleno o en juntas especiales. El Pleno se integra por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los trabajadores y de los patronos, siendo sus funciones las siguientes y que se encuentran señaladas en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo:

-Es un órgano legislativo en sentido amplio, ya que le corresponde expedir el Reglamento interior, además debe unificar el criterio de las resoluciones de las juntas especiales cuando sustenten tesis contrarias.

-Conocen y resuelven conflictos de trabajo cuando afecten la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta; la revisión de los actos del Presidente de la Junta en ejecución de los laudos del pleno.

-Cuida que se integren y que funcionen adecuadamente las juntas de conciliación y gira instrucciones para su mejor funcionamiento; es su deber informar a la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social las deficiencias observadas en el funcionamiento de la Junta, sugiriendo las medidas que crea convenientes para mejorarlas y corregirlas.

Las Juntas Especiales se integran según la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades diversas .que determinan la jurisdicción federal; el artículo 606 de la ley laboral autoriza el establecimiento de juntas especiales fuera de la capital de la República. Cuando se trate de asuntos colectivos, se integran con el Presidente de la Junta Federal y con los representantes de los trabajadores y de los patrones, sus funciones se precisan en el artículo 616 de la referida ley y son las siguientes:

-Conocen los conflictos de trabajo suscitados entre las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas y los asuntos de menor cuantía que señala el artículo 600 en su fracción IV de la ley .

-Deben investigar la dependencia económica en

caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo, para determinar quien tiene derecho a la indemnización.

-Resuelven los recursos de revisión interpuestos contra las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos.

- Deben recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo y remitir el expediente al archivo.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Estas funcionan en cada una de las entidades federativas, pudiendo existir varias juntas de conciliación y arbitraje si las necesidades del trabajo y del capital lo requieren. Tienen las mismas funciones y obligaciones que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

LA PRUEBA JUDICIAL. SISTEMAS PARA SU REGULACION

La palabra prueba empleada en el derecho y en sentido amplio comprende todas las actividades procesales que se realizan a fin de obtener el cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, para la resolución del conflicto sometido a proceso.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA ACTIVIDAD PROBATORIA

Estos principios que se van a mencionar son aplicables a cualquier tipo de proceso y son los siguientes:

Necesidad de prueba.- Los hechos sobre los cuales debe fundarse la decisión judicial, necesitan ser demostrados por las pruebas aportadas por cualquiera de las partes o por el juez. Esta necesidad tiene un fundamento lógico además de jurídico ya que no puede decidir el juez sobre cuestiones cuya prueba no se haya verificado.

Prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez sobre los hechos.- El juez no puede ser testigo y juez en un mismo proceso, por lo que no puede suplir las pruebas con el conocimiento personal que tenga de los hechos.

Adquisición de la prueba.- La actividad probatoria, según este principio se considera propia del proceso por lo que se debe tener en cuenta para determinar la existencia o inexistencia del hecho a que se refiere, independientemente de que beneficie o perjudique los intereses de las partes.

Contradicción de la prueba.- Se refiere a que la parte contra quien se propuso una prueba goza de la oportunidad de conocerla y discutirla e incluso tiene el derecho de contraprobar.

Publicidad de la prueba.- El proceso debe darse a conocer a las partes y a terceras personas.

Inmediación y dirección del juez en la producción de la prueba.- El desahogo de las pruebas debe ser conocido y dirigido directamente en forma personal por el juez ya que es éste el que debe tener el cercioramiento de los hechos.
(6)

El juez puede valorar las pruebas conforme a los siguientes sistemas probatorios diferentes:

- 1) Sistema de la prueba libre o libre apreciación.
- 2) Sistema de la prueba legal o tasada.
- 3) Sistema mixto.

1) .- Sistema de la prueba libre o libre apreciación, en este sistema el juez no está sometido a reglas legales establecidas, sino que aprecia y valora las pruebas de acuerdo a su propio criterio, ajustándose a reglas de coherencia lógica y expresando los motivos de su valoración. Este

sistema fue adoptado por los Códigos de Procedimientos Penales en el siglo pasado.

2).- Sistema de la prueba legal o tasada. El juez se sujeta estrictamente a los valores o tasas establecidos, la valoración de las pruebas se encuentra previamente regulada por la ley y no importa el criterio del juzgador.

3).- Sistema mixto. Este sistema señala determinadas reglas para apreciar algunas pruebas y otras son confiadas a la libre apreciación del juez.

SISTEMA DE REGULACION DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

La Prueba en el proceso laboral, tiene una fisonomía propia en cuanto a su estructura y función en el proceso, porque no están sujetas a ninguna técnica para su eficacia, en los laudos

debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico como en los procesos civiles, penales, administrativos, fiscales, donde la sentencia deberá ser conforme a la letra o la interpretación jurídica de la ley, a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho. El artículo 841 de la ley federal del trabajo al respecto señala 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".

Sin embargo, sí existen reglas procesales para la valoración de las pruebas señaladas en la ley, por ejemplo, el artículo 792 de la ley federal del trabajo obliga a las juntas a tener por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante. El artículo 795 establece un criterio legal de valoración de documentos públicos sin necesidad de legalización, sino solo

por haber sido expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados o del Distrito Federal o de los Municipios. También, en la Jurisprudencia de la corte se advierten limitaciones a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para obligarlas a valorar las pruebas con lógica y según los hechos, fundando claramente su apreciación y sin considerarlas en modo global.

En el proceso laboral todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho son admisibles, así lo expresa el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, y en especial los siguientes: Documental, Confesional, Testimonial, Pericial, Inspección, Presuncional, Instrumental de actuaciones y Fotografías y medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, debiendo tener relación con los hechos controvertidos y ofrecerse en el momento procesal oportuno, en la misma audiencia, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que se tengan que probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos. En el artículo 886, se indica que una vez cerrada la instrucción y a petición de

cualquier miembro de la Junta, se pueden desahogar diligencias que se juzguen convenientes para llegar a la verdad, lo que significa que hay una cierta apertura probatoria.

CAPITULO III.

LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA EN EL JUICIO DE AMPARO

ANTECEDENTES

ANTECEDENTES DEL JUICIO DE AMPARO EN
MATERIA LABORAL.

En el sistema jurídico mexicano la Constitución es la norma fundamental, es expresión de la soberanía nacional y contiene la esencia del derecho vigente y los principios fundamentales de las leyes secundarias. En la Constitución se establecen garantías en favor del gobernado, garantías que deben respetarse por la autoridad, ya que en caso de transgresión, existe el juicio de amparo para hacerlas respetar, sistema mediante el cual se protege el gobernado frente a los actos arbitrarios de la autoridad y se tutelan el orden constitucional y legal en nuestro país.

El juicio de Amparo está regido por los principios de instancia de parte, agravio personal y directo, definitividad del acto reclamado, estricto derecho en el estudio de conceptos de violación y agravios como regla general, con las excepciones de suplencia previstas en la ley, y relatividad en los efectos de la sentencia. (7)

A) Instancia de parte. Se requiere que el agraviado por el acto de la autoridad acuda en demanda de amparo, para que el control constitucional pueda ejercerse por los tribunales federales.

B) Agravio personal y directo.- El acto de autoridad reclamado debe ocasionar al quejoso un agravio directo a su persona, entendiendo lo anterior como un daño, menoscabo o perjuicio que puede o no ser patrimonial pero debe tener el carácter de cierto y no meramente teórico. Lo anterior es conforme a los artículos 107 Constitucional fracción I y 73 fracciones V y VI de la Ley de Amparo.

C).- Definitividad.- Previo a la promoción del amparo como juicio extraordinario, deben agotarse los recursos o medios de defensa previstos en la ley que rige el acto. Este principio se encuentra previsto en el artículo 107 constitucional fracciones III, incisos a) y b), IV, y art. 73 fracciones XIII, XIV y XV de la ley de amparo.

Ahora bien, en materia laboral no existen recursos en la tramitación de los juicios, solo están previstos y regulados en los artículos del 849 al 856, y son el de revisión 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, y el de reclamación contra las medidas de apremio que impongan los presidentes de las juntas de Conciliación, de las juntas de Conciliación y Arbitraje y de las juntas Especiales, así como los auxiliares de éstas, mientras que la aclaración del laudo no tiene carácter de recurso, según lo señalan los artículos 847 y 848 de la L.F.T. Pero en la Ley Federal de

los trabajadores al Servicio del Estado, sí está previsto un recurso de revisión del que conocen el Pleno o las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que permite la depuración del procedimiento y debe ser agotado previo a la promoción del juicio constitucional.

D) Estricto derecho.- Según este principio solo deben analizarse las cuestiones planteadas por el quejoso. Existen excepciones a este principios y se encuentran contenidas en el artículo 76 bis de la ley de amparo. (8)

Sin embargo, antes de la reforma que adicionó el artículo 76 bis a la Ley de Amparo, el artículo 76 señalaba que podía suplirse la deficiencia de la queja de la parte obrera en materia de trabajo cuando se encontraba que había en contra del agraviado una violación manifiesta de la ley que lo dejaba sin defensa, por lo que le daba el caracter de potestativa para el juzgador por el contrario ahora tiene una naturaleza obligatoria según el artículo 76 bis. Además, el

artículo 76 al referirse a la parte obrera, incluía a las agrupaciones sindicales de los trabajadores, mientras que en el 76 bis se precisa que la suplencia opera en favor del trabajador que es una persona física, quedando por lo tanto excluidos los sindicatos de su aplicación.

ANTECEDENTES DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA.

La suplencia de la deficiencia de la queja nace en la Ley Orgánica de los artículos 101 y 102 de la Constitución de 1857, en donde el artículo 42 creaba el principio de la suplencia del error o la ignorancia de la parte agraviada, y donde la Suprema Corte de Justicia y los Juzgados de Distrito, deberían otorgar el amparo en sus sentencias, por la garantía cuya violación apareciera comprobada en autos, aunque no se hubiere mencionado en la demanda. La suplencia del error se daba cuando el quejoso invocaba una garantía que no se le había violado siendo que se le violaba otra que no invocaba.

En la Constitución de 1917, la suplencia del error, pasó a ser ya la suplencia de la deficiencia de la queja pero en materia penal. (9)

El segundo párrafo de la fracción II del artículo 107 de la Constitución de 1917 establecía: " La Suprema Corte..., podrá suplir la deficiencia de la queja en un juicio penal, cuando encuentre que ha habido en contra del quejoso una violación manifiesta de la ley, que lo ha dejado sin defensa, o que se le ha juzgado por una ley que no es exactamente aplicable al caso, y que solo por torpeza no se ha combatido debidamente la violación". (10)

Pero la suplencia de la deficiencia de la queja, solo operaba en materia penal, pudiendo ser ejercida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y ni siquiera en los amparos en revisión sino en los amparos directos, estos principios se confirmaron en la Ley de Amparo de 1919 en su artículo 93 y en la Ley de Amparo reformada de 1936. La suplencia de la deficiencia de la queja de acuerdo con el párrafo segundo de la fracción II

del artículo 107 constitucional de 1917, se concibió partiendo de la base de la existencia de dos hipótesis: por errores, omisiones o defectos en la formulación de la propia demanda de amparo, o bien supliendo las deficiencias procesales en que hubiese incurrido el reo o su defensor, al no hacer valer oportunamente los recursos necesarios contra las violaciones manifiestas de la ley que hubieran dejado sin defensa al quejoso ni haberse protestado contra ellas.

Fue en las reformas de la Ley de Amparo de 1951, en su artículo 76 donde se amplió la suplencia de la deficiencia de la queja en materia laboral, cuando el quejoso lo fuese la parte obrero y para los casos en que los actos reclamados de las autoridades responsables se funden en leyes declaradas inconstitucionales por la Suprema Corte de Justicia.

En los juicios de Amparo en materia laboral, la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales Colegiados de Circuito están facultados para suplir las quejas deficientes de la parte

obrera. En 1950 se presentó ante el Congreso de la Unión la iniciativa de reformas al amparo, para ampliar la suplencia de la queja a la materia del trabajo, cuando se trate de la parte obrera la cual fué aprobada surgiendo así una protección en favor de la parte débil, la obrera.

Reformas del 30 de Diciembre de 1935.- Siendo Presidente Constitucional el General Lázaro Cárdenas, la Ley de Amparo de 1919 fué reformada el 30 de Diciembre de 1935, publicándose una nueva ley de Amparo, en el Diario Oficial número 8 del 10 de enero de 1936. El artículo 79 de esta ley decía: "La Suprema Corte de Justicia y los jueces de Distrito, en sus sentencias, podrán suplir el error en que haya incurrido la parte agraviada al citar la garantía cuya violación reclama, otorgando el amparo por lo que realmente aparezca violada; pero sin cambiar los hechos o conceptos de violación expuestos en la demanda."

Este artículo solo habla de la posibilidad de suplir el error en que haya incurrido la parte

agraviada al citar la garantía cuya violación se reclama, sin mencionar la ignorancia de la parte agraviada, limitando el amparo en materia civil al no permitirle al juez suplir ni ampliar la demanda, y atender solo a lo manifestado en su escrito.

Decreto del 19 de febrero de 1951.- Es también conocido como "Reformas Miguel Aleman". En la exposición de motivos de este decreto se refiere a las modificaciones en relación a la suplencia de la deficiencia de la queja, mediante los siguientes conceptos: " La deficiencia de la queja, según las vigentes normas constitucionales, solo puede suplirse en amparos penales directos". "Hemos considerado pertinente ampliar el alcance de esas normas, a fin de que se supla la deficiencia de la queja, cualquiera que sea el amparo de que se trate, cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte. Ello, es así, porque si ya el Alto Tribunal declaró que una ley es inconstitucional, sería impropio que por una mala técnica en la formación de la

demanda de amparo, afecte al agraviado el cumplimiento de una ley que ha sido expedida con violación a la Constitución". " Y en materia penal, restringida hasta ahora la deficiencia de la queja a los amparos directos, se ha extendido a los indirectos, acogiéndose a la jurisprudencia establecida por la Suprema Corte de Justicia. Y también podrá suplirse esta deficiencia en amparos de trabajo, directos e indirectos, porque las normas constitucionales contenidas en el artículo 123, son fundamentalmente tutelares de los derechos de la clase trabajadora, y esta clase muchas veces no está en la posibilidad de defenderse adecuadamente, por ignorancia de rigorismos técnicos". (11)

El artículo 76 reformado quedó así: "Las sentencias que se pronuncien en los juicios de amparo solo se ocuparán de los individuos particulares o de las personas morales, privadas u oficiales que lo hubieren solicitado, limitándose a ampararlas y protegerlas, si procediere en el caso especial sobre el que verse la demanda sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que se motivare.

"Podrá suplirse la deficiencia de la queja, cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia".

"Podrá también suplirse la deficiencia de la queja en materia penal y la de la parte obrera en materia del trabajo, cuando se encuentre que ha habido en contra del agraviado una violación manifiesta de la ley que lo ha dejado sin defensa, y en materia penal, además cuando se le haya juzgado por una ley que no es exactamente aplicable al caso".

Lo mas importante de esta reforma es que se dá la suplencia de la queja en favor de la parte obrera, mientras que para la parte patronal, el amparo es de estricto derecho.

Reforma del 3 de enero de 1963.- Aparecen nuevas disposiciones que reforman y adicionan la Ley de Amparo a favor de ejidatarios y comuneros.

29 de octubre de 1974.- Se reformó el artículo 76 de la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de

los Estados Unidos Mexicanos: Artículo 76. "...Podrá suplirse la deficiencia de la queja en los juicios de amparo en que los menores de edad o los incapaces figuren como quejosos". De lo anterior se desprenden algunas características:

- Que se establece en forma discrecional la suplencia de la deficiencia de la queja.
- Opera cuando el quejoso es un incapaz o un menor de edad.

Ahora, con las reformas de 1986, el artículo 76 bis de la ley de Amparo, señala que es obligación del juzgador el suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que establece la misma ley de amparo conforme a lo siguiente:

I. En cualquier materia, cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

II. En materia penal, la suplencia operará aun ante la ausencia de conceptos de violación o de agravios del reo.

III. En materia agraria, conforme a lo dispuesto por el artículo 227 de la ley.

IV. En materia laboral, la suplencia solo se aplicará en favor del trabajador.

V. En favor de los menores de edad o incapaces.

VI. En otras materias, cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una violación manifiesta de la Ley que lo haya dejado sin defensa.

RAMAS DEL DERECHO EN QUE SE APLICA.

La suplencia de la deficiencia de la queja en el juicio de Amparo procede en materia penal, agraria y laboral y en cualquier otra materia siempre que haya habido una violación manifiesta de la ley que deje sin defensa al quejoso o al particular.

Desde la Constitución se establece el principio de la suplencia de la deficiencia de la queja, en el artículo 107 fracción II dice: "...Podrá suplirse la deficiencia de la queja

cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

"Podrá también suplirse la deficiencia de la queja en materia penal y la de la parte obrera en materia de trabajo, cuando se encuentre que ha habido en contra del agraviado, una violación manifiesta de la ley que lo ha dejado sin defensa, y en materia penal, además, cuando se le haya juzgado por una ley que no es exactamente aplicable al caso. En los juicios de amparo en que se reclamen actos que tengan o puedan tener como consecuencia privar de la propiedad o de la posesión y disfrute de sus tierras, aguas, pastos, y montes a los ejidos y a los núcleos de población que de hecho o por derecho guarden el estado comunal, o a los ejidatarios o comuneros, deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de esta Constitución, y no procederán, en ningún caso, la caducidad de la instancia ni el sobreseimiento por inactividad procesal. Tampoco será procedente el desistimiento cuando se afecten derechos de los ejidos o núcleos de población comunal.

Artículo 76 bis de la Ley de Amparo: "Las autoridades que conozcan del juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta ley establece, conforme a lo siguiente:

I. En cualquier materia, cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia;

II En materia penal, la suplencia operará aún ante la ausencia de conceptos de violación o de agravios del reo;

III En materia agraria, conforme a lo dispuesto por el artículo 227 de esta ley;

IV En materia laboral, la suplencia solo se aplicará en favor del trabajador;

V. En favor de los menores de edad o incapaces, y

VI. En otras materias, cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una violación manifiesta de la ley que lo haya dejado sin defensa."

El trabajador, como la parte débil en el juicio laboral, es ignorante desde el momento de presentar la demanda y lo sigue siendo al dictarse el laudo que resulta contrario a sus intereses, así que, si trata de interponer un amparo sin señalar las violaciones que se dieron desde la demanda, corresponde al Tribunal Colegiado de Circuito suplir la queja en ejercicio del deber señalado en la ley de amparo.

Ahora bien, para que opere la suplencia de la deficiencia de la queja se requiere que el juicio respectivo no esté afectado por ninguna causa de improcedencia.

Tratándose de recursos, la suplencia se ha extendido a los recursos procedentes dentro del juicio de amparo, como son los de revisión, queja y reclamación, y ésta debe versar sobre los agravios

en tales recursos. Tiene como finalidad revocar la resolución impugnada y que haya sido desfavorable a los intereses del recurrente. Lo anterior se establece en las Reformas a la Ley publicadas el 20 de mayo de 1986.

Anteriormente la suplencia podía ser facultativa u obligatoria, pero con las reformas de 1986, los tribunales federales tienen la obligación de suplir la deficiencia de la demanda de amparo o de los agravios en cualquiera de los recursos mencionados. Lo anterior está señalado en el artículo 107 Constitucional en su fracción II.

JUSTIFICACION LEGAL

La suplencia de la deficiencia de la queja en materia laboral y siempre en favor del trabajador deriva de los principios de justicia social comprendidos en el artículo 123 Constitucional, ampliados después en las normas sustantivas y adjetivas laborales que lo reglamentan y que alcanzan también a la ley de amparo.

Tratándose de la fracción I del artículo 76 bis de la Ley de Amparo vigente, encontramos que se aplica en todas las materias y tiene como antecedente la , declaratoria de inconstitucionalidad de una ley hecha por la jurisprudencia de la Suprema Corte de justicia, entonces, al reclamar el amparo, debe analizarse aún cuando no se haga valer en los conceptos de violación o en los agravios. Esta fracción puede aplicarse tanto para la parte obrera como para la parte patronal, pero tratándose de la fracción VI del citado artículo, la suplencia de la deficiencia de la queja no opera ni es permitida tratándose del patrón, y así lo establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente jurisprudencia:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis 932

Página: 648

SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA EN AMPARO PROMOVIDO POR LA PARTE PATRONAL. IMPROCEDENCIA DE LA. No es dable suplir la deficiencia de la queja al resolver el juicio de amparo promovido por el patrón, porque la Ley de Amparo en su artículo 76 bis, fracción IV, lo prohíbe; y porque tampoco permite realizar esa clase de suplencia el mismo numeral en su fracción VI, que dispone: " Las autoridades que conozcan del juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como de la de los agravios formulados en los recursos que esta ley establece, conforme a lo siguiente: I... VI- En otras materias, cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una violación manifiesta de la ley que lo haya dejado sin defensa...", en virtud de que la locución "en otras materias" a la cual alude esta fracción, se refiere exclusivamente a las contempladas en las precedentes cinco fracciones del propio artículo 76 bis, que son las materias civil y administrativa, no así la laboral. Lo cual pone de manifiesto que en el juicio de amparo en materia laboral, promovido por el patrón no puede suplirse en ningún caso en favor de éste la deficiencia de la queja.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 321/92. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. 8 de julio de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 326/91. Industrial Minera México, S.A. de C.V. Unidad Charcas. 14 de julio de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 42/93. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República, Sección 24.17 de febrero de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo en revisión 53/93. Manuel Licea Urbina. 28 de abril de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 150/93. Sociedad Mercantil Bimbo de San Luis, S.A. de C.V. 12 de mayo de 1993. Unanimidad de votos.

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 82

Página:60

CONCEPTOS DE VIOLACION. AMPARO PROMOVIDO POR EL PATRON. Los conceptos de violación en el amparo promovido por el patrón, que son simples afirmaciones y no se fundan en razonamientos jurídicos, traen como consecuencia la imposibilidad de estudiarlos, pues hacer dicho estudio, equivaldría a suplir la deficiencia de la queja en contravención a lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley de Amparo, que no autoriza la suplencia tratándose del amparo promovido por el patrón.

Séptima Epoca:

Amparo directo 3618/73. Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de febrero de 1974. Cinco votos.

Amparo directo 3353/79. Envasadera " El Almendro". 7 de enero de 1980. Cinco votos.

Amparo directo 1620/79. Petróleos Mexicanos. 24 de marzo de 1980. Cinco votos.

Amparo directo 2227/79. Petróleos Mexicanos. 24 de marzo de 1980. Cinco votos.

Amparo directo 4061/80. Corporación Textil S.A. 15 de octubre de 1980. Cinco votos.

Nota: El artículo 76 citado corresponde al 76 bis, fracción IV, de la Ley da Amparo reformada en 1986.

Sin embargo, la fracción IV del mismo artículo solo opera en favor del trabajador. Antes de la reforma donde se adicionó este artículo, la suplencia de la deficiencia de la queja en favor del trabajador era potestativa para el juzgador, ya que solo se daba cuando había en contra del agraviado una violación manifiesta de la ley que lo dejaba sin defensa.

La suplencia de la deficiencia de la queja en materia del trabajo, opera, cuando se encuentra que ha habido, en contra del agraviado, una violación manifiesta de la ley que lo ha dejado sin defensa. La ley de Amparo en su artículo 159,

fracciones I a la X, ennumera supuestos en que deben considerarse violadas las leyes del procedimiento, afectándose las defensas del quejoso y la fracción XI señala:" y los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito".

JUSTIFICACION TEORICA Y PRACTICA.

El principio de igualdad constituye la esencia de la ley, ya que ésta tiene como objetivo plasmar en normas las diversas formas de aplicar la justicia, la misma ley comienza siendo por sí misma justa, cuando ordena se aplique por igual a todos aquellos que vienen a ser los destinatarios de la norma.

Aristóteles, en su Etica a Nicomaco, decía que la justicia es la mayor de las virtudes, no

habiendo ninguna estrella matutina ni vespertina que sea tan maravillosa puesto que dice el proverbio, la justicia comprende todas las virtudes. También distingue entre la virtud y la justicia, que aunque son idénticas, en realidad, el punto de vista de ellas es diferente, porque en la justicia la virtud se refleja en el prójimo, y en tanto es un hábito moral de cierta clase, es virtud absolutamente. (12)

El mismo filósofo, en la obra La Política, sostiene que parece que los hombres creen que la justicia es igualdad, siéndolo en efecto, mas no para todos, sino sólo para los iguales, y así mismo créese también que la desigualdad es justicia, y lo es, pero no para todos, sino sólo para los desiguales, y por ello cuando no se tiene en cuenta a las personas se juzga erróneamente, y la justicia pues encierra relación con las personas y las cosas y la justa distribución, encierra la proporción entre las personas y las cosas. (13)

Podría considerarse que el principio de la suplencia de la deficiencia de la queja, rompe con

la garantía de igualdad procesal y de la igualdad de las personas ante la ley, por razones de clase social o de otros factores de interés público. Sin embargo, al analizar lo expuesto anteriormente, podemos decir que la justicia supone necesariamente que la ley al regir las relaciones humanas, debe partir de la base de igualdad, pero en los derechos y obligaciones que emanan de la norma no se refiere a todos, sino sólo para los iguales, y la desigualdad es también justicia, pero no para todos, sino sólo para los desiguales, por lo tanto es evidente que el legislador al fijar y establecer las normas de conducta en las relaciones jurídicas, toma en cuenta la condición física, material y social de las personas, de tal manera que los integrantes de la clase campesina, de la clase obrera, los menores y los incapaces tienen que recibir tutela especial de la ley en el caso del beneficio de la suplenia de la deficiencia de la queja, considerando los factores de ignorancia, falta de recursos económicos, o por la situación de abandono en que se encuentra el delincuente privado de su libertad, y los menores e incapaces que carecen de voluntad consciente

para defender sus derechos y patrimonio. Todos ellos requieren que el Estado a través de las Autoridades que conocen de los Juicios de Amparo, hagan a un lado las deficiencias procesales que puedan existir al plantear la demanda, para que puedan hacerse efectivas las Garantías Individuales que hayan sido lesionadas por cualquier acto de autoridad.

APLICACION DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN LOS TRIBUNALES DE AMPARO.

La fracción II en su apartado tercero del artículo 107 de la Constitución General de la República establece que podrá suplirse la deficiencia de la queja en los juicios de amparo laborales tratándose de la parte obrera, cuando se encuentre que ha habido, en contra del agraviado una violación manifiesta de la ley que lo haya dejado sin defensa.

También, el artículo 76 bis de la ley de Amparo en vigor reproduce en sus términos el concepto de la suplencia de la queja deficiente

en los mismos términos que el precepto constitucional antes citado, señalando lo siguiente:

Artículo 76 bis:" Las autoridades que conozcan del juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta Ley establece, conforme a lo siguiente:

I. En cualquier materia, cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

II. En materia penal, la suplencia operará aun ante la ausencia de conceptos de violación o de agravios del reo.

III. En materia agraria, conforme a lo dispuesto por el artículo 227 de esta ley.

IV. En materia laboral, la suplencia solo se aplicará en favor del trabajador.

V. En favor de los menores de edad o incapaces. .

VI. En otras materias, cuando se advierta

que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una violación manifiesta de la Ley que lo haya dejado sin defensa.

Es necesario advertir, según la terminología de la ley, un elemento condicionante para que opere la suplencia, es la existencia de una violación procesal que deje sin defensa al trabajador quejoso. Esta violación debe ocurrir antes de que termine el juicio laboral con el laudo, ya que de lo contrario no puede hablarse de afectación a la defensa del quejoso.

Ignacio Burgoa en su obra "El Juicio de Amparo" (pág 524, Ed.1957), al hablar sobre el concepto de reparabilidad imposible de un acto dentro del juicio, sostiene que este concepto se puede forjar atendiendo a la circunstancia fundamental de si éste o sus consecuencias procesales, es decir su cumplimiento, puedan ser invalidados dentro del propio procedimiento, por virtud de una resolución que dicte la misma autoridad ante la cual se desarrolla la secuela

procesal o su superior jerárquico, mediante la decisión de un recurso o medio de defensa legalmente establecido y que por lo tanto cuando un acto dentro del juicio no sea susceptible de invalidarse en los términos anteriormente indicados, de tal manera que al afectado se le causen agravios no reparables en la resolución definitiva que en el procedimiento se dicte, el amparo indirecto es procedente.

En la Jurisprudencia de la Suprema Corte, Tesis 350, apéndice al tomo CXVIII, se encuentra acogido el anterior criterio, al señalar que por acto de imposible reparación, debe entenderse aquél del que no puede ya ocuparse la sentencia o laudo definitivo, como en el caso particular en que en aplicación del artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo se tiene por desistido al actor en un juicio laboral por la inactividad procesal prolongada por el término de seis meses.

El mismo Dr. Burgoa complementando el concepto de "imposible reparación, señala que cuando un auto o resolución procesal sea el supuesto indispensable sobre el que deba pronunciarse el fallo o la decisión definitivos,

o si la materia o contenido de dicho auto o resolución procesal no deben ser tocados o abordados por tal decisión definitivos, y que por el contrario si una resolución dictada dentro del juicio puede ser reconsiderada por la decisión definitiva que en éste se dicte, es decir, si jurídicamente existe la posibilidad de que el sentido de aquella sea modificado por el fallo final, el amparo indirecto contra dicho acto judicial es improcedente y entonces opera, contra tales violaciones, el amparo directo contra el laudo. (Pág.525 de la misma obra).

De acuerdo a lo anterior, se pueden considerar que las violaciones manifiestas de la ley que dejen sin defensa al trabajador quejoso, pueden cometerse bajo dos formas:

1) Las que son de imposible reparación, que deben reclamarse en amparo indirecto; y

2) Violaciones manifiestas que se cometen durante el procedimiento y que afectan o dejan sin defensa al quejoso trabajador, que son reparables en el Laudo y por lo tanto deben hacerse valer en el amparo directo que se promueva contra éste.

SU ALCANCE.

El artículo 159 de la Ley de Amparo establece las violaciones a las leyes del procedimiento que afecta las defensas del quejoso, que para los efectos de la suplencia de la queja es sinónimo de dejar sin defensa al quejoso, ya que siempre que a una persona se le afectan sus defensas, se le deja sin defensa, y siempre que se le deja sin defensa, se le afectan sus defensas.

En el artículo 159 fracción I de la Ley de Amparo, se menciona el caso de cuando una de las partes no se cita a juicio o se le cita en forma distinta a la prevenida por la ley, y que es el caso cuando a un trabajador que ha sido demandado en juicio no se le corra traslado, o no se le haga la primera notificación o que ésta no se realice conforme a lo previsto en los artículos 741 y 742 de la Ley Federal del Trabajo. Esto es una clara violación a la ley que deja sin defensa al quejoso.

El caso en que el quejoso ha sido mala o falsamente representado en el juicio de que se

trata, se encuentra señalado en la fracción II del artículo 159 y también es una violación manifiesta de la ley que deja sin defensa al quejoso, ya que si el trabajador no ha sido representado en juicio, por apoderado que haya designado para la defensa de sus intereses, sino por otra persona que falsamente se haya ostentado como su representante, o que no tenga poder suficiente, digamos, para absolver posiciones, se trata de una mala representación que deja sin defensa al trabajador por ser una violación manifiesta de la ley.

La fracción III del artículo 159 se refiere al caso de las pruebas que no son recibidas legalmente y que haya ofrecido el trabajador, o que no se le reciben conforme a lo establecido en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción IV del artículo 159 trata el caso en el que el trabajador sea ilegalmente declarado confeso, o también su representante o apoderado, existen violaciones procesales que se

cometen, cuando sin ser citado en forma legal el trabajador para absolver posiciones, conforme al artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, se le declara confeso, o que al considerarlas insidiosas, obscuras o que contengan varios hechos se niega a contestarlas y no obstante ello la Junta se las articula al trabajador, y ante esa negativa de contestar se le declara confeso.

La fracción V del mismo artículo 159 de la Ley de Amparo se refiere a las resoluciones ilegales sobre un incidente de nulidad, tanto a la nulidad de actuaciones como a la de notificaciones que se hagan en los juicios laborales. La nulidad de notificaciones se refiere a un defecto o falta en la notificación de acuerdo con las reglas generales señaladas en los artículos 688, 689, 690, 691, 692, 693 y que producen por lo tanto su nulidad atendiendo a lo dispuesto por el artículo 695 de la Ley Federal del trabajo. Mientras que la nulidad de actuaciones, se motiva porque no se levanten las audiencias en la forma y términos señalados en la ley con el personal que debe integrar tanto las Juntas Especiales como el Pleno, según los artículos 620, 712, 713, 714 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a la fracción VI del artículo 159 y que se refiere al caso de la afectación de las defensas del quejoso cuando no se le conceden los términos o prórrogas que tuviese derecho según la ley, y como ejemplo el caso del trabajador al que no se le concede el término necesario para rendir sus alegatos.

En la fracción VII del artículo 159 se establece la hipótesis en el sentido de que se deje sin defensa al trabajador, cuando sin su conocimiento se reciban pruebas ofrecidas por las otras partes, con excepción de las que fueren instrumentos públicos. En materia de procedimientos de naturaleza jurídica, que son los juicios laborales considerados como ordinarios, el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo establece que al concluir la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la Junta debe señalar día y hora para la celebración de una audiencia de recepción de las mismas, debiendo efectuarse dentro de los diez días siguientes. Si no se pone del conocimiento del trabajador alguna prueba que deba desahogarse por su naturaleza en el momento mismo de la audiencia de recepción y desahogo de pruebas, entonces se le deja sin defensa.

La fracción VIII del artículo 159 trata el caso de cuando no se le muestren algunos documentos o autos al actor de tal modo que no pueda alegar sobre ellos, dejando por lo tanto sin defensa al trabajador al no permitirsele que formule los argumentos que a sus intereses convenga.

En relación a la fracción IX del artículo 159 podemos decir que en dicho precepto se habla del caso en que se le desechen al trabajador los recursos a que tenga derecho con arreglo a la ley, respecto de providencias que afecten partes substanciales de procedimiento y que produzcan indefensión, de acuerdo con las demás fracciones del propio artículo, pero debe tomarse en cuenta que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y no pueden revocar sus resoluciones, solo se puede exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta, por lo tanto en los juicios laborales, no se dá esta hipótesis a que se refiere la fracción IX del artículo 159 de la Ley de Amparo.

La fracción X del artículo 159 de la ley de Amparo prevé el caso de que se afecten las

defensas del quejoso cuando se continúe por la Autoridad el procedimiento después de haberse promovido una competencia o cuando éste se encuentre impedido o recusado y continúe conociendo del juicio. Las incompetencias solo se pueden promover por declinatoria en la audiencia de Demanda y Excepciones como excepción de previo y especial pronunciamiento, y la Junta después de oír al actor y recibir las pruebas, debe dictar la resolución; de acuerdo con el artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo y por tratarse de incompetencia y ser de naturaleza de previo y especial pronunciamiento, el procedimiento debe suspenderse y en caso de que la Autoridad no observe estas reglas y continúe el procedimiento, se violaría la ley dejando sin defensa al quejoso y en caso particular sería el trabajador.

En la fracción XI del artículo 159 se señalan los casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tricunales Colegiados de Circuito, según corresponda, se considerarán como violaciones a las leyes del procedimiento y que afecta las defensas del quejoso.

Sin embargo, existen otras violaciones al procedimiento que dejan sin defensa al quejoso y que no son análogas a las que señala el artículo 159 de la Ley de Amparo pero que también dejan sin defensa la quejoso y que pueden ser materia del Amparo Directo, y son las previstas en los artículos 873 y 879 de la Ley Federal del Trabajo; estos preceptos señalan las sanciones procesales impuestas al demandado si no concurre a la audiencia de Conciliación, Demandá y Excepciones, en este caso se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y que el demandado que no hubiese concurrido a la audiencia de referencia, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

En la práctica, se puede dar el caso de que la autoridad se niegue a tener al demandado contestando la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario a pesar de que no haya comparecido o que haya resultado mal representado

en la propia audiencia. Esta violación deja sin defensa al trabajador puesto que si tiene a su favor la confesión ficta del demandado y éste no ofrece prueba en contrario, el trabajador no tiene la carga de ofrecer prueba alguna, en cambio al existir esta violación procesal, el trabajador se ve obligado a tener una carga procesal que no le corresponde.

Otro caso se daría cuando al patrón demandado se le admitan como pruebas legales aquellas que no deban ser admitidas por haber sido planteadas contra las leyes procesales de la ley o extemporáneamente y en tal caso se dejaría sin defensa al trabajador ya que podría motivar que se determine ilegalmente la improcedencia de las acciones ejercitadas por el actor.

OBLIGATORIEDAD DE LA SUPLENCIA.

Existen otras especies de violaciones manifiestas a las leyes del procedimiento que

dejan sin defensa a la parte obrera y que por su naturaleza se reclaman en el Amparo Indirecto. Podemos mencionar las siguientes:

En cuanto a los procedimientos de naturaleza jurídica las resoluciones que dicte la Autoridad del Trabajo en las que se le tenga por ilegalmente por desistido de las acciones ejercitadas en el juicio, con violación del artículo 773 de la ley Federal del Trabajo por una supuesta inactividad procesal, o bien cuando se le aplica dicha sanción al trabajador sin darse todas las hipótesis previstas en el artículo 772 de la misma ley.

En las sentencias interlocutorias dictadas por la Autoridad del Trabajo en perjuicio de la parte obrera, y que le desecha un incidente de falta de personalidad en forma ilegal o que lo resuelven en contra de las reglas señaladas en materia de personalidad en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la Autoridad del Trabajo desecha ilegalmente la personalidad al representante del actor o a su apoderado; cuando le deseche la tramitación de una demanda laboral a la parte

obrera o que la tramite en una vía que no corresponda a derecho, por ejemplo que ordene la tramitación en el procedimiento ordinario, siendo que la vía idónea sea la del procedimiento especial.

CAPITULO IV.

LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA EN LA APLICACION DE LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA.

Tratándose de las violaciones que deben reclamarse en el Amparo Directo por ser de carácter reparable en el laudo definitivo, la suplencia de la queja puede ejercerse por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Cuarta Sala en los términos de la Fracción III del artículo 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación contra Laudos dictados por Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en cualquier conflicto y por Laudos dictados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los trabajadores al servicio del Estado. También debe ejercerse por la Suprema Corte de Justicia de la Nación la suplencia de la queja, al resolverse el Recurso de Revisión contra sentencias que en

Amparo Directo en materia laboral pronuncien los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando establezcan la interpretación directa de un precepto de la constitución siempre que no se funde en la jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte de Justicia.

La suplencia de la queja puede promoverse en los Tribunales Colegiados de Circuito, en términos del artículo 7 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en materia laboral, en amparos directos que se promuevan contra laudos dictados por Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que no sean de la competencia de la Suprema Corte de Justicia.

Las violaciones manifiestas a las leyes del procedimiento que dejan sin defensa al quejoso que por su naturaleza son irreparables en términos de la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo deben reclamarse en amparo indirecto ante los Jueces de Distrito.

En cuanto a los sindicatos, siendo estos personas morales, procede la suplencia de la deficiencia de la queja siempre que los intereses

del asunto no sean intereses colectivos sino derechos de los trabajadores como personas físicas, lo anterior está sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las siguientes jurisprudencias:

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

fuelle: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: I, Abril de 1995

Tesis: I6o. T.5 L

Página: 188

SINDICATOS, NO OPERA LA SUPLENCIA DE LA QUEJA CUANDO SE DISCUTEN DERECHOS DE LOS AGREMIADOS DE LOS. No es posible suplir la deficiencia de la queja cuando los promoventes del amparo se ostentan como agremiados de los sindicatos y la litis versa sobre cuestiones intersindicales, no así respecto a la defensa de sus derechos laborales; toda vez que, tal hipótesis no se encuentra dentro del supuesto previsto por el artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 866/95. Anastacio Tlalpalamatl
Moreno y otros. 16 de marzo de 1995. Unanimidad de
votos. Ponente. Francisco Javier Patiño Perez.
Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su
Gaceta

Tomo: IV, Julio de 1996

Tesis: III.TJ/11

Página: 350

SINDICATOS. CASO EN QUE NO OPERA LA SUPLENCIA DE
LA QUEJA POR DISCUTIRSE PROBLEMAS INTERNOS DE LOS.
No se está en posibilidad legítima de suplir la
deficiencia de la queja cuando quienes figuran
tanto como quejosos, como terceros perjudicados
pretendidamente se ostentan, similar y
antagónicamente, como directivos o agremiados de
la misma agrupación obrera y discuten intereses
intergremiales sin que propiamente actúen en

defensa de los derechos laborales individuales de alguno o algunos de los obreros que integran esa agrupación.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 71/91. Gilberto Acosta Bernal y otros. (Recurrentes: Manuel Cisneros Guerrero y otros) 22 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Martín Ángel Rubio Padilla.

Amparo en revisión 67/92. Esteban Jardinez Galicia y otros. 19 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Amparo directo 81/93. Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Manzanillo, Colima. 26 de agosto de 1993. unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Amparo directo 361/95. Fernando Acosta Aréchiga y coagraviados. 28 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Omar Espinoza Hoyo.

Amparo en revisión 103/95. Martha Elisa Padilla Ríos y coagraviados. (Recurrente: Sindicato de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Colima) 29 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario : Roberto Ruiz Martínez.

OBLIGATORIEDAD.

Con anterioridad a las reformas, la suplencia podía ser facultativa u obligatoria. Sin embargo, ahora los tribunales federales ya tienen la obligación de suplir la deficiencia de la queja en cualquiera de los recursos mencionados. Lo anterior es señalado por el artículo 107 Constitucional, en su fracción II.

Existen diversas tesis jurisprudenciales respecto al tema de la suplencia de la deficiencia de la queja y en algunos casos se señala que deben existir conceptos de violación o agravios aunque estos sean generales, limitando los alcances de la suplencia en el juicio de amparo:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 83, Noviembre de 1994

Tesis I2o.T. J/28

Página: 49

"SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACION EN EL AMPARO DIRECTO LABORAL: ALCANCE DE LA, EN FAVOR DEL TRABAJADOR. El artículo 107 Constitucional, fracción II, segundo párrafo, establece que en el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga su Ley Reglamentaria; por su parte, el artículo 76 bis, fracción IV de esa ley, previene que las autoridades que

conozcan del juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, entre otros casos, en materia laboral y sólo en favor del trabajador. Conforme a estas disposiciones es claro que para que proceda la suplencia de la demanda de amparo directo que promueve el trabajador, se requerirá que contenga conceptos de violación, pues es la deficiencia de éstos la que el juzgador constitucional debe suplir en cumplimiento de lo ordenado por los artículos mencionados, ya que la ausencia absoluta de esos conceptos sólo puede ser materia de suplencia en materia penal y a favor del reo, según lo dispuesto en la fracción II del artículo 76 bis antes invocado. Sin embargo, la exigencia de que en la demanda de amparo directo del trabajador existan conceptos de violación como presupuesto para que opere la suplencia, no debe interpretarse en el sentido rígido de que se formulen respecto a cada punto específico del laudo reclamado, porque esto va en contra del espíritu de la ley que lo que pretende es que existan en la demanda conceptos de violación, aún cuando sean generales, pues de esa manera hay la

instancia del inconforme que permite la suplencia respecto a cualquiera de los aspectos que comprenda la resolución impugnada que sea violatorio de garantías; estimar lo contrario significa limitar drásticamente los alcances de la suplencia en el amparo laboral, que es parte de un sistema tutelar en favor del trabajador que deriva de los principios de justicia social comprendidos en el artículo 123 constitucional, ampliados después en las normas sustantivas y adjetivas laborales que lo reglamentan, y que alcanza también al juicio de garantías a través de las disposiciones del artículo 107 de la norma suprema y del numeral 76 bis, fracción IV, de su ley reglamentaria."

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7332/94. Rubén Fermín Espinoza Tapia. 2 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Marco Antonio de la Cruz Ruiz.

Amparo directo 7032/94, Arturo Galvan Saucedo. 5 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Luz María Corona Magaña. Secretaria: María Guadalupe Hernández Jiménez.

Amparo directo 7842/94. Gabriel González Weber. 19 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Luz María Corona Magaña. Secretaria: Maricela bustos Jimenez.

Amparo directo 8492/94. Mauricio Reyes Cisnero. 29 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Lidia Beristain Gómez.

Amparo directo 8682/94. Francisco Reyes Martínez. 7 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Lidia Beristain Gómez.

Según lo anterior, para que opere la suplencia de la demanda de amparo directo, promovido por el trabajador, es necesario que contenga conceptos de violación, aún cuando sean generales, pues el juez debe suplir la

deficiencia de éstos. Pero al resolver el 10 de octubre de 1994, por mayoría de 3 votos la contradicción de tesis 8/94 suscitada entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y los Tribunales Colegiados Quinto y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se estableció la jurisprudencia 47/94 publicada en la página 29 de la Gaceta número 83 de la que se desprende lo siguiente:

JURISPRUDENCIA:

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis:532 Página: 351

"SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL TRATANDOSE DEL TRABAJADOR, CASO EN QUE NO OPERA. De conformidad con el artículo 76 bis, fracción IV de la Ley de Amparo, debe suplirse en favor del trabajador la deficiencia de sus conceptos de

violación o de sus agravios, según sea el caso. Esto es así, por pretenderse trascender formulismos técnicos y resolver conforme a la realidad. Ahora bien, para que el Tribunal de amparo esté en aptitud de aplicar tal suplencia, es necesario en materia laboral, que existan y se expresen de alguna manera conceptos de violación o agravios deficientes en relación con el tema del asunto a tratar, pues si no existen, no hay nada que suplir, y si se llegara a hacer, lejos de una suplencia de queja se estaría creando en realidad un concepto de violación o un agravio que antes no existía, en un caso no permitido por la ley, pues la citada disposición solo autoriza, en su fracción II, a que se supla la deficiencia de la queja, aún ante la ausencia de conceptos de violación o de agravios, exclusivamente en materia penal a favor del reo, dados los valores e intereses humanos de la más alta jerarquía que se protegen, como son la vida y la libertad de la persona, muy superiores y de mayor relevancia que los que en lo laboral se pretenden proteger" (14)

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 8/94. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y los Tribunales Colegiados Quinto y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de Octubre de 1994. Mayoría de tres votos.

Ahora, lo que la ley expresa es que existan en la demanda conceptos de violación o agravios aunque éstos sean generales, de esa forma procede la suplencia respecto de cualquier aspecto que comprenda la resolución impugnada que sea violatorio de garantías, por lo que la interpretación en contrario limita los alcances de la suplencia en el juicio de amparo.

Sin embargo, posteriormente se presentó una nueva contradicción de tesis, la número 51/94 partiendo de la que contrariando el criterio de esa Sala llevó al Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo a sostener la jurisprudencia 28 antes mencionada,

contradicción en la que el órgano resolutor, previa consideración en el sentido de que esta jurisprudencia no implicaba desacato a la establecida por la Cuarta Sala en virtud de que el referido Tribunal, integró la suya cuando aún no existía con ese carácter la de dicha Sala, en resolución pronunciada el dos de agosto de 1995, se interrumpió la jurisprudencia 47/94, estableciéndose la siguiente:

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su gaceta

Tomo II, septiembre de 1995.

Tesis 2a./J. 39/95

Página:333

"SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL A FAVOR DEL TRABAJADOR: OPERA AUN ANTE LA AUSENCIA TOTAL DE CONCEPTOS DE VIOLACION O AGRAVIOS.- La jurisprudencia 47/94 de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro: " SUPLENCIA DE LA QUEJA EN

MATERIA LABORAL TRATANDOSE DEL TRABAJADOR: CASO EN QUE NO OPERA", establece que para la operancia de la suplencia de la queja en materia laboral a favor del trabajador es necesario que se expresen conceptos de violación o agravios deficientes en relación con el tema del asunto a tratar, criterio que responde a una interpretación rigurosamente literal del artículo 76 bis de la Ley de Amparo para negar al amparo promovido por el trabajador; el mismo tratamiento que la norma establece para el amparo penal, a través de comparar palabra a palabra la redacción de las fracciones II y IV de dicho numeral, cuando que la evolución legislativa y jurisprudencial de la suplencia de la queja en el juicio de garantías lleva a concluir que la diversa redacción de una y otra fracciones obedece sencillamente a una cuestión de técnica jurídica para recoger y convertir en texto positivo la jurisprudencia reiterada tratándose del reo, lo que no se hizo en otras materias quizá por no existir una jurisprudencia tan clara y reiterada como aquélla, pero de ello, no se sigue que la intención del legislador haya sido la de establecer principios diferentes para uno y otro

caso. Por ello, se estima que debe interrumpirse la jurisprudencia de referencia para determinar que la suplencia de la queja a favor del trabajador en la materia laboral opera aún ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios, criterio que abandona las formalidades y tecnicismos contrarios a la administración de justicia para garantizar a los trabajadores el acceso real y efectivo a la justicia federal, considerando no sólo los valores cuya integridad y prevalencia pueden estar en juego en los juicios en que participan, que no son menos importantes que la vida y la libertad, pues conciernen a la subsistencia de los obreros y a los recursos que les hacen posible conservar la vida y vivir en libertad, sino también su posición debilitada y manifiestamente inferior a la que gozan los patrones".

Contradicción de tesis 51/94. Entre el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 2 de agosto de 1995. Cinco votos. Ponente: Mariano azuela Guitrón. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

CONCLUSIONES.

La suplencia de la deficiencia de la queja, fundamentada en la fracción II del artículo 107 Constitucional y en el artículo 76 bis de la ley de Amparo en vigor, es una institución proteccionista de la clase trabajadora, considerada la clase débil debido a su escasa cultura, nivel económico bajo y su condición personal, y que no pueden contar con el asesoramiento adecuado.

Se ha ido ampliando a través de los años su ámbito personal de validez y su ámbito material de aplicación, para compensar la desigualdad en que se ven colocados frente a la contraparte, y que lo es la autoridad responsable, rompiendo con el principio de igualdad de las partes en el proceso que imperaba hasta antes de la Constitución de 1917.

En los Juicios de Amparo Laboral, la suplencia de la deficiencia de la queja tiene por objeto corregir los errores u omisiones en que incurran los quejosos, protegiendo a la clase trabajadora, ya que carece de los suficientes conocimientos para poder protegerse del patrón ante algún tipo de conflicto que pudiere presentarse entre ambos.

En su aplicación, la suplencia de la deficiencia de la queja prácticamente es letra muerta en la resolución de los juicios de amparo promovidos por parte trabajadora, al encontrarse con un criterio excesivamente formalista y difícilmente imbuido de sentimiento social, aquel que define la naturaleza misma de las normas que integran el derecho del trabajo siendo así los Tribunales de Amparo críticos o supervisores inflexibles de formas tradicionales y caducas que regían en ámbitos jurídicos donde se pregona la igualdad de las partes.

Se pretende olvidar la fuente del derecho laboral, la cierta desigualdad entre tabajadores y patrones y solo bajo determinados requisitos como el que se mencionó y formulé concepto de

violación o que se exprese determinada formula podrá atenderse a lo dispuesto por los artículos 107 de nuestra Constitución y 76 Bis de la Ley de Amparo, ya analizados, perdiéndose así, lamentablemente en ámbito máximo de administración de justicia que nuestro orden jurídico establece, las características fundamentales del derecho del trabajo, los principios de justicia social que enmarcan el artículo 123 de la Carta Magna y los contenidos en su ley reglamentaria (Ley Federal del Trabajo) como aquellos que se mencionan en los artículos 685 de sencillez en el proceso, de facultades de subsanación, cuando la parte actora es el trabajador o sus beneficiarios, de requerir de aclaración a esta cuando su planteamiento en la demanda sea oscuro o confuso o ejercite acciones contradictorias o como lo que deriva del artículo 841 sobre que para resolver los conflictos de trabajo se aplicara la conciencia, se tendrá en cuenta la buena fe y la verdad sabida, valorándose las pruebas sin sujeción a reglas ni formulismos o como aquello otro que encontramos en el artículo 18 sobre que en caso de duda se aplicará siempre

lo más favorable a la parte trabajadora; normas evidentemente tutelares, protectoras para una de las partes de una relación jurídica que desde luego se da en un plano de desigualdad.

Se olvida o pretende olvidar esto por los Tribunales y Jueces de Amparo con demasiada frecuencia evadiendo así su obligación que les impone la norma Constitucional y de la Ley de Amparo aludidas, por lo que se propone:

I.- Se establezca la obligación irrestricta a las autoridades de amparo para cumplir con la función de suplir la deficiencia en el planteamiento de la queja cuando se trate de parte trabajadora, sin aplicación de formulismos ni condiciones para su aplicación como indebidamente se ha venido haciendo.

II.- Se establezcan en la ley de Amparo sanciones para las Autoridades que en ese ámbito no cumplan con lo anterior, que deberán aplicar de oficio y de no hacerlo incurrirán en responsabilidad.

Solo así podrá extenderse y hacerse efectivo el objetivo primordial que tiene el derecho del trabajo, proteger, tutelar a la parte más débil en esta clase de relaciones jurídicas, de lo que no pueden seguir excluidos los Tribunales de Amparo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

(1) TRUEBA URBINA. Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1988 Pág. 41. infra.

(2) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1988. Pág. 58 in fine

(3) DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1988. Pág. 121 infra.

(4) DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1988. Pág. 162 supra.

(5) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1988. Pág. 210 supra.

(6) OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Colección textos jurídicos universitarios. México. Editorial Harla. 1992. Pág. 125,126, 127,

(7) ESQUINCA MUÑOA, César. El Juicio de Amparo en Materia Laboral. México. 1995. Pág. 92, 93.

(8) BRISEÑO SIERRA, Humberto. El Amparo Mexicano. Ed. Porrúa. México. 1972. Pág. 379. supra.

(9) ESQUINCA MUÑOA, César. El Juicio de Amparo en Materia Laboral. México. 1995. Pág. 111, 117.

(10) COLEGIO DE SECRETARIOS DE ESTUDIO Y CUENTA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. La Suplencia de la Deficiencia de la Queja en el juicio de Amparo. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México. 1977. Pág.325. supra

(11) COLEGIOS DE SECRETARIOS DE ESTUDIO Y CUENTA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. La Suplencia de la Deficiencia de la Queja en el juicio de Amparo. Cárdenas, Editory Distribuido México. 1977 . Pág. 444. infra

(12) CLASICOS. Obras Filosoficas. México. 1989. Pág. 206, 207.

(13) CLASICOS. Obras Filosoficas . México. 1989. Pág. 304. supra

(14) ESQUINCA MUÑO, César. El Juicio de Amparo en Materia Laboral. México. 1991. Pág. 119. supra

I N D I C E .

INTRODUCCION.	
ANALISIS DEL PROCESO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
CAPITULO I.	
EL PROCESO LABORAL. ANTECEDENTES.....	6
SUS CARACTERISTICAS Y PRINCIPIOS.....	8
ANALISIS COMPARATIVO CON OTROS PROCESOS.....	11
CAPITULO II.	
LAS CARGAS PROCESALES EN EL PROCESO LABORAL.....	13
FUNCION DE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL.....	16
LA PRUEBA. SISTEMAS PARA SU REGULACION.....	25
SISTEMA DE REGULACION DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	28
CAPITULO III.	
LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA EN EL JUICIO DE AMPARO.....	32
ANTECEDENTES DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA.....	36
RAMAS DEL DERECHO EN QUE SE APLICA.....	44
JUSTIFICACION LEGAL.....	48
JUSTIFICACION TEORICA Y PRACTICA.....	54
APLICACION DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN LOS TRIBUNALES DE AMPARO.....	57
SU ALCANCE.....	62
OBLIGATORIEDAD DE LA SUPLENCIA.....	69
CAPITULO IV.	
LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA EN LA APLICACION DE LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA.....	72
OBLIGATORIEDAD.....	77
CONCLUSIONES	88
CITAS BIBLIOGRAFICAS.....	93

B I B L I O G R A F I A .

TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México D.F. 1973

DE BUEN LOZANO, Nestor. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. México, D.F. 1988

CORDOBA ROMERO, Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Cárdenas Editor. México. 1991.

COLEGIO DE SECRETARIOS DE ESTUDIO Y CUENTA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, A.C. LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA EN EL JUICIO DE AMPARO. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, D.F. 1977.

ESQUINCA MUÑOA, César. EL JUICIO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL. México. 1995.

BRISEÑO SIERRA, Humberto. EL AMPARO MEXICANO. Editorial Porrúa. México. 1972.