



**BENEMERITA UNIVERSIDAD
AUTONOMA DE PUEBLA**

COMPLEJO REGIONAL SUR

**“Desigualdad procesal en la suplencia de la queja
deficiente en amparo directo en materia laboral”**

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

JESSICA ELIZABETH GIL CARRAL

201419563

ASESORES DE TESIS:

DISCIPLINAR: MTRA. NADIA GONZALEZ MENA

METODOLOGICO: MTRA. SAGY ROSALBA DIAZ

PIMENTEL

TEHUACAN PUEBLA, 2022

A mis abuelitos y tío, porque sé cuánto les habría gustado estar presentes para este momento, pero solo ellos conocieron el verdadero esfuerzo que implicó este trayecto.

Con todo mi amor y agradecimiento hasta el cielo; siempre serán eternos.

A mi madre, porque si su constante presión no estaría concluyendo mis estudios, porque sin su apoyo y sus brazos para levantarme, no sería la persona que soy hoy en día, gracias mami, por confiar ciegamente y poner todo lo que estuviera en tus manos para verme llegar a una de tantas metas que nos propusimos. Te amo con todo el corazón.

A mi padre y hermana, porque a pesar de todo siempre confiaron, jamás se alejaron y compartieron su apoyo día a día, porque han sido todo a cada momento. Los amo.

Agradecimiento.

Agradezco infinitamente a mis asesoras de tesis Maestra Nadia González Mena y Maestra Sagy Rosalba Díaz Pimentel, por su enorme paciencia, y dedicación; por su disposición para asesorarme en este proyecto tan importante, con el que culmino mi licenciatura.

Agradezco también a la licenciada. Beatriz Adriana Martínez Cervantes y Licenciado Iran Rodríguez Taboada, por confiar en mí y en mis capacidades y por abrirme las puertas de sus conocimientos y vidas, sin duda dejan huella en este camino de aprendizaje.

Gracias, porque sin su guía, esta tesis, no sería posible.

.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	4
ÍNDICE DE CUADROS.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO EN MATERIA LABORAL Y DE AMPARO.

1.1. El derecho en materia laboral en México.....	13
1.1.1 Origen del derecho mexicano del trabajo.....	15
1.1.1.1. Del México prehispánico al México independiente.....	15
1.1.1.2 El Porfiriato.....	16
1.1.1.2.1 Huelga de Cananea.....	17
1.1.1.2.2. Huelga de Rio Blanco.....	18
1.1.1.3. México Revolucionario y Post Revolucionario.....	20
1.1.2 Ley Federal del Trabajo.....	23
1.1.2.1. Surgimiento del artículo 123 constitucional.....	24
1.1.2.2. Leyes reguladoras de temas laborales.....	28
1.1.3. Situación del derecho mexicano del trabajo a partir de la ley de 1970 y hasta antes de la reforma del año 2019.....	31
1.1.4 Reforma laboral del año 2019.....	34
1.2 El amparo en el derecho mexicano.....	38
1.2.1. Origen del amparo en el derecho mexicano.....	39
1.2.1.1. México Prehispánico.....	40
1.2.1.2. México Colonial.....	40
1.2.1.3. México Independiente.....	42
1.2.1.4. Época de la Reforma.....	46
1.2.1.5. México Post Revolucionario.....	47
1.2.2. Derecho de amparo en la legislación mexicana.....	47
1.2.2.1. Amparo directo del trabajo.....	50
1.2.2.2. Amparo indirecto del trabajo.....	51

1.2.3. Leyes reglamentarias del amparo en México.....	51
---	----

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y MARCO CONCEPTUAL DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE, PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL, ASÍ COMO DEL PRINCIPIO SUBSANADOR EN MATERIA LABORAL.

2.1. Suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral.....	57
2.1.1. Definición de la suplencia de la queja deficiente.....	58
2.1.2. Surgimiento de la suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral.....	59
2.1.3. Evolución de la suplencia de la queja deficiente.....	61
2.1. Principios procesales.....	63
2.2.1. Principio de igualdad procesal.....	64
2.2.1.1 Definición del Principio de igualdad procesal.....	64
2.2.1.2 Surgimiento del principio de igualdad de partes.....	65
2.2.2. Principio subsanador existente en el juicio ordinario laboral.....	67
2.2.3.1. Definición del principio subsanador.....	68

CAPÍTULO 3

PERTINENCIA DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA DE AMPARO LABORAL.

3.1 Aplicación de la suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral, así como el principio subsanador en materia laboral.....	71
3.1.1. Principio subsanador.....	71
3.1.2. Suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral.....	76
CONCLUSIONES.....	92
PROPUESTAS.....	95
FUENTES CONSULTADAS.....	101

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.	Leyes reguladoras del derecho laboral, antes y después de la federalización de las leyes.....	28
Cuadro 2.	Leyes que han reglamentado el derecho de amparo en México.....	52
Cuadro 3.	Reformas realizadas a la figura jurídica de la suplencia de la queja..	62
Cuadro 4.	Nacimiento y evolución del principio de igualdad de partes.....	66

INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo es una rama del derecho cuya finalidad jurídica tiene por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre y a cambio de una contraprestación considerada como sueldo o salario; por su naturaleza es considerado como rama mixta del derecho, debido a que cumple con las funciones tanto del derecho público, así como el derecho privado.

La relación laboral es un vínculo jurídico que existe entre el patrón y el trabajador la cual tiene como elemento esencial la subordinación de uno con otro, es decir del patrón sobre el trabajador. Relación por virtud de la cual el patrón se encuentra obligado a pagar un salario al trabajador.

En México, las relaciones laborales surgen desde tiempos muy remotos, las hemos encontrado desde épocas prehispánicas, donde las personas que aún no eran denominadas trabajadores realizaron actividades que beneficiaron a los hoy llamados patronos, a cambio de beneficios tales como comida o descanso que eran considerados como retribución por la prestación de un servicio y donde quedaba establecido el vínculo laboral definido actualmente como relación laboral.

Cabe mencionar que, aunque desde esos tiempos existían las relaciones laborales, estas no se encontraban formalmente reguladas, y es así que, con el paso del tiempo, se creó la ley laboral en cada uno de los estados, posteriormente con la federalización de la misma, se estructuró lo que hoy en día conocemos como Ley Federal del Trabajo, que es un ordenamiento jurídico de aplicación federal en la República Mexicana.

En el transcurrir del tiempo la ley laboral se ha transformado al regular y proteger a cada una de las relaciones laborales existentes en México, sin perder de vista su objetivo principal la protección a la parte trabajadora.

Las cosas no fueron fáciles pues de esta evolución los trabajadores se vieron implicados en olas de maltratos y abusos por parte de los patronales, es por ello

que para poder defender sus derechos se vieron envueltos en distintas huelgas principalmente las de Cananea y Río Blanco, mismas que fueron orillando a la evolución de la misma ley bajo distintas reformas.

Como ya se dijo, la Ley Federal del Trabajo tiene como objetivo principal regular las relaciones laborales, pero tiene como finalidad ser proteccionista de los derechos de los obreros, para ello se instauraron ciertas figuras dentro de la misma que cumplirían con esa función, una de ellas es el principio subsanador. Y como su nombre lo indica al ser un principio tiene la capacidad de establecer las bases y directrices que deberá de tener el procedimiento laboral.

La figura del principio subsanador, brinda al trabajador una segunda oportunidad en caso de error en su escrito inicial; figura que se encuentra contemplada en el artículo 685 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, anterior a la reforma del 2019 y de la cual en el desarrollo del presente trabajo se explican sus antecedentes, así como el significado del mismo con la finalidad de ir desmembrando el conflicto central de la presente investigación.

Un segundo punto medular lo encontramos nuevamente en un principio general del derecho, que como ya se ha explicado los principios son rectores de todos los procedimientos, existiendo distintos en cada materia, sin embargo, existen algunos que son considerados como generales, es decir que su aplicación será rectora para todas las ramas y procedimientos. El principio general del Derecho central es el de Igualdad de Partes en el procedimiento que, como su nombre lo indica, en un análisis no tan profundo, buscará la igualdad de partes en el procedimiento es decir aplicado en materia laboral.

Por último, un tercer eje central es la figura de la Suplencia de la Queja Deficiente en Materia de Amparo Laboral, esta se encuentra contenida en el artículo 79 y específicamente en materia laboral, es contemplada en la fracción V de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual enmarca otro tipo de protección a la parte trabajadora, ahora desde el procedimiento de amparo directo.

Desde el punto de vista histórica se analizan los antecedentes de la figura de la suplencia de la queja deficiente, figura procesal en materia de amparo que, actualmente es considerada la principal causa de problemas de violación de los derechos de los patrones.

El Derecho de Amparo surgió como figura proteccionista de los Derechos Humanos inherentes de las personas, y para no hacer diferencia en historia, este también surgió a raíz de las diversas violaciones cometidas por las autoridades encargadas de impartir justicia contra las personas, ya sea porque no aplicaban de manera correcta el procedimiento o bien porque estos vulneraban sus Derechos Humanos.

Dicha figura tiene la finalidad proteger a la parte obrera en el juicio de garantías, dándole la oportunidad al juzgador de amparo de analizar más allá de lo circunscrito en la demanda del trabajador y en caso de no contener todos los conceptos violados este podrá anexarlos y otorgar la protección de la ley. Sin más, se le otorga una segunda protección al trabajador es decir otra oportunidad para remendar los errores cometidos dentro del procedimiento.

Esta desigualdad de la que se habla es una de las primeras problemáticas que justifican el presente tema. Con el desarrollo de cada uno de los puntos medulares antes narrados obtendremos una respuesta afirmativa o negativa a la premisa central.

El objetivo general de la presente investigación está ampliamente vinculado con la desigualdad procesal que existe entre las partes, cuando alguna de las figuras, como el principio subsanador o la suplencia de la queja son aplicados dentro del procedimiento, es por ello que, se irá investigando de manera paulatina cada uno de los términos que nos apoyen a llegar a un resultado. Pues se considera que es excesivo el apoyo que se le está dando a la parte trabajadora no obstante de que esta sea la parte vulnerable o débil, se le está otorgando una protección excesiva y se está dejando de lado los derechos de una de las partes involucradas en este procedimiento, lo cual es el patrón.

Para el desarrollo de la presente investigación partiremos de dos premisas, la primera de ellas afirma que “el derecho válido no está necesariamente ligado con el derecho justo.

Entendemos por Derecho Válido aquellas normas que existen como tal y por tanto son obligatorias, y por derecho justo aquellas normas que se inclinan a obrar reconociendo a cada uno su derecho según se estime justo y bueno, es ahí donde lo justo no está necesariamente ligado con lo válido, pues da el caso de que aunque una norma o rama del derechos sea lo suficientemente justa para ambas partes, existirá algún momento donde esto no podrá aplicar por ende no será justo para alguno de los que intervengan en el procedimiento.

En el caso de la presente investigación; la Ley Federal del Trabajo nace como proteccionista de los derechos de una de las clases más desprotegidas en México, como lo es la clase trabajadora y no obstante de existir apoyos tales como el principio subsanador dentro del juicio ordinario laboral o bien la suplencia de la queja deficiente en el juicio de amparo en materia laboral, estos únicamente aplicarán para el trabajador toda vez que no se encuentran contemplados para la parte patronal. Es ahí donde aplicando la premisa inicial entendemos que, sin importar los motivos que orillaron a la creación de la Ley Federal del Trabajo aunado a las figuras mencionadas con antelación estos cumplan con su función de proteger a los trabajadores, siendo leyes justas y válidas; al ser aplicadas en el procedimiento, para la parte patronal serán validadas pero no irán ligadas con la parte justa, pues existe la incertidumbre de que se están aplicando de manera desigual violentando con ello el derecho de igualdad procesal que cada una de las partes posee, en este caso se estará vulnerando el derecho de la parte patronal.

Una segunda y última premisa es aquella que se refiere a la “reivindicación de la expresión lingüística determinable de la palabra escrita” entendemos por la anterior, la solicitud de una de las partes promovente que fueren receptoras de una violación a sus derechos, solicitando al Juez la protección de la justicia, pidiendo que la ley sea aplicada de manera correcta, y acorde a los derechos que cada uno contempla, es decir se estará ante la petición de que la ley sea aplicada a su

literalidad y no según la interpretación que el Juzgador tenga, implicando con ello una protección de manera igualitaria para las partes aplicando el método de diferenciación de lo moral con lo jurídico y precisando con ello los alcances que tiene la norma para cada uno de los casos que se presenten.

Con la interpretación y estudio de las presentes premisas en las Teorías lupositivistas se propone llegar a uno de los puntos más importantes y representativos de dicha corriente, mismo que aportará una valoración crítica al estudio de la presente rama del derecho.

Dentro de la investigación pertinente, haremos uso del **Método Deductivo** Indirecto pues si bien es cierto este consta de la presencia y confrontación de dos premisas para obtener una conclusión, las premisas se componen de una mayor; es decir, la proposición universal, y una menor que será la proposición particular, dicho de otro modo y aplicado a esta investigación se tendrá como premisa mayor al multicitado principio de igualdad procesal, pues al ser un principio rector de los procedimientos, este cuenta con el carácter de proposición universal, y como premisa menor tendremos a la figura de la suplencia de la queja, es entendido que al realizar la confrontación pertinente y al hacer la correcta aplicación de la una sobre la otra llegaremos a la conclusión de si es o no violatoria una de la otra.

De igual forma será utilizado el **Método Exegético** pues no obstante de que la aplicación de la ley debe basarse y aplicarse en base a la literalidad, muchas veces la ley no es completamente clara, motivo por el cual la aplicación del presente método únicamente será con la finalidad de dar una interpretación lógica a lo estipulado por las leyes que actualmente no rigen utilizando la llamada interpretación lógica con el fin de descubrir el espíritu de la ley para controlar, transmitir, restringir o extender su letra; debiendo aplicar el pensamiento del legislador en un caso concreto, es decir, la aplicación de la suplencia de la queja con respecto al patrón.

Con la presente investigación, de manera general se pretende analizar si la suplencia de la queja deficiente en materia de amparo directo, mismo que se encuentra vinculado al procedimiento ordinario laboral, es violatorio del principio de

igualdad procesal, pues como anteriormente se ha dicho la suplencia de la queja deficiente en la materia laboral únicamente tiene aplicación para la parte trabajadora y no así para la parte patronal.

A manera de conclusión, es importante destacar, que la presente estará dividida en tres capítulos, en el primero de ellos, llamado Marco conceptual del derecho en materia laboral, así como en materia de amparo, tal y como su nombre lo dice, analizaremos de manera central la historia de cada una de las ramas de interés, las cuales serán el derecho de amparo y el derecho laboral.

Un segundo capítulo, definirá aquellos antecedentes históricos que han originado la creación de todas y cada una de nuestras figuras centrales, mismas que serán la suplencia de la queja, el principio de igualdad procesal de las partes y el principio subsanador.

Finalmente, y a manera de aplicación, en la pertinencia de la suplencia deficiente y correspondiente al capítulo final, se ejemplifica la forma en que cada una de los principios y la figura, fueron aplicados dentro de los procedimientos ordinarios y en su caso el juicio de amparo directo, ejemplos que fueron tomados y analizados a raíz de las experiencias y aprendizajes obtenidos por una servidora, en mi paso en la junta local de conciliación y arbitraje número siete del estado de Puebla.

Se espera, que las ideas expresadas en este trabajo, donde se ha tratado de exponer las opiniones de diversos autores, además de la propia sirvan para motivar aún más el interés de los lectores acerca del presente tema.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO EN MATERIA LABORAL Y DE AMPARO.

SUMARIO: 1.1.- El derecho en materia laboral en México., 1.1.1 Origen del derecho Mexicano del Trabajo, 1.1.1.1. Del México Prehispánico al México Independiente, 1.1.1.2. El Porfiriato, 1.1.1.2.1. Huelga de Cananea, 1.1.1.2.2. Huelga de Rio Blanco, 1.1.1.3. México Revolucionario y Post-revolucionario, 1.1.2. Ley Federal del Trabajo, 1.1.2.1. Surgimiento del artículo 123 Constitucional, 1.1.2.2. Leyes reguladoras de temas laborales, 1.1.3. Situación del derecho mexicano del trabajo a partir de la ley de 1970 y hasta antes de la reforma del año 2019, 1.1.4. Reforma laboral del año 2019, 1.2.- El amparo en el derecho mexicano, 1.2.1. Origen del amparo en el derecho mexicano, 1.2.1.1. México Prehispánico, 1.2.1.2. México colonial, 1.2.1.3 México independiente, 1.2.1.4. Época de la reforma, 1.2.1.5. México post-revolucionario, 1.2.2. Derecho de amparo en la legislación mexicana, 1.2.2.1. Amparo directo del trabajo, 1.2.2.2. Amparo indirecto del trabajo, 1.2.3. Leyes reglamentarias del amparo en México.

1.1. El derecho en materia laboral en México.

El derecho del trabajo también considerado como derecho laboral es una rama del derecho de la cual sus principios y normas tienen por objeto la tutela del trabajo humano.

Al respecto el autor Héctor Raúl García nos dice que el derecho mexicano presta atención primordial al “concepto de trabajo, es la actividad realizada por un ser humano llamado trabajador, que produce o genera una modificación a los bienes, llamada producción, y a cambio de la cual recibe una retribución que le

permite proveer a sí mismo y a su familia, de los medios materiales o bienes económicos que requiere para su subsistencia.”¹

Ahora bien, atendiendo al concepto indicado con anterioridad, podemos entender que, un trabajador requiere un empleador o patrón, mismo que se verá encargado de proveer al trabajador de los medios necesarios para realizar la labor encomendada denominada trabajo y que después de esto deberá retribuir la mano de obra realizada, con un salario o sueldo

Al derecho procesal del trabajo se le ha clasificado ampliamente como un derecho social o de clase, pues si bien es cierto un derecho de esta naturaleza según el Maestro, Santiago Barajas “se caracteriza por el predominio de un principio de compensación, que se traduce en el otorgamiento de algunos beneficios a la parte que sea considerada débil en el desarrollo del proceso por existir desproporción en su actuación frente a otro contendiente de mayor fuerza.”²

Es entendible por tanto que, el derecho del trabajo surge como derecho social, a raíz de la diferencia significativa de recursos existente entre el patrón, que es considerado como la clase fuerte, y el trabajador, considerado literalmente como la parte débil del procedimiento, pues si bien cierto las leyes, normas y principios en materia laboral, buscan proteger el comportamiento y las actitudes de los individuos que viven de su trabajo.

Es correcto decir que, el derecho del trabajo tiene como objetivo nivelar la fuerza y encontrar un equilibrio adecuado, para que estas puedan estar en un panorama de igualdad, es decir equilibrar procesalmente a los involucrados en las controversias suscitadas.

¹ Cfr. GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, *Derecho del trabajo actualizado 2012*, México, Porrúa Print, 2013, p. 21.

² BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Derecho del trabajo*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 1990, p. 60.

1.1.1 Origen del derecho mexicano del trabajo

1.1.1.1. Del México prehispánico al México independiente.

La historia del derecho del trabajo comienza desde una época bastante remota, es decir desde antes de la caída de Tenochtitlan, pues aunque nos parezca sorprendente y aunque no existían en ese tiempo leyes que regularan el trabajo como tal, ya existía la prestación de servicio, pues según lo relata el Dr. José Ricardo Méndez, “El propio Hernán Cortes narraba la existencia de personas y maestros de distintos oficios en mercados y lugares públicos, esperando que alguien los alquile por sus jornales.”³

Con la caída de Tenochtitlan en 1521 y la consumación de la independencia en 1821 los españoles instauraron el sistema conocido como encomienda, que prácticamente consistía en otorgar a los españoles una fracción de tierra que posteriormente sería trabajada por los indígenas en una condición de esclavitud y explotación teniendo como contraprestación el que estos pudieran ser evangelizados.⁴

Estos malos tratos propiciaron las primeras inconformidades del pueblo mexicano orillando a la creación de leyes que, aunque de manera práctica estas nunca se pudieron poner en pie, marcan el inicio de las inconformidades laborales; dichas leyes se conocen como Leyes de Indias y que de manera práctica solicitaban descansos, pagos y jornadas justas.

Para el periodo del México independiente los trabajadores mexicanos ya se concentraban en el campo, las minas y poco a poco en la industria, pero las condiciones laborales en nuestro México seguían siendo deplorables, los salarios eran mínimos, las jornadas extensas, el descontento de los obreros estaba a la alza y resultado de esto comenzaron con la creación de las primeras sociedades

³ MENDEZ CRUZ, José Ricardo, *Derecho Laboral un enfoque práctico*, México, McGraw Hill, 2009, p. 20.

⁴ Cfr. *Ibidem*, pp. 22-24

organizadas de trabajadores una de ellas y la más importante que tiene lugar en 1870 llamado “El Gran Círculo de Obreros”.⁵

1.1.1.2 El Porfiriato.

El progreso que causó el Porfiriato en México trajo consigo la creación de la clase obrera, pues hablando de fuentes de trabajo consiguió que diversas fábricas inglesas y estadounidenses se establecieran en distintas partes del país; pero esta acción no fue en pro de los trabajadores mexicanos, si no que los trajo con la promesa de ofrecerles una mano de obra así como de materias primas a un bajo costo, y claro, esta no fue una oportunidad que los empresarios pudieran desaprovechar, pues los beneficios que obtendrían eran incalculables.

Al respecto el Doctor Alfonso Trueba afirma que “el nuevo derecho del trabajo late en las proclamas y en los manifiestos, en las inconformidades de los que con heroísmo se enfrentaron al régimen dictatorial del general Porfirio Díaz .”⁶

Y no es para menos pues las condiciones de trabajo jamás mejoraron incluso se dice que empeoraron, pues gracias al apoyo que les dio Díaz a los inversionistas propició la creación y el fortalecimiento de las tiendas de raya, de la explotación de recursos naturales incluso del recurso humano.

Las condiciones laborales en que se desempeñaban los trabajadores extranjeros en las fábricas eran privilegiadas, una de ellas y podríamos decir es la más importante es el sueldo, pues estos ganaban un porcentaje mucho mayor que los que se les daban a los propios obreros mexicanos. Inconformes de los malos tratos que recibían como locales y el status tan bajo en el que eran considerados, comenzaron las protestas y los movimientos huelguistas en nuestro país, movimientos tales que fueron brutalmente reprimidos.

Uno de los líderes con más relevancia en la historia es el socialista Ricardo Flores Magón, quien para el autor Alberto Trueba, este se encontraba “a la cabeza,

⁵ Cfr. *Ídem*.

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, 5° ed., México, Porrúa, 1980, p. 3.

del movimiento libertario, organizaron grupos contra el dictador, mismo que denoto para muchos, un claro ideario social para el mejoramiento de los campesinos y de los obreros.”⁷

De igual forma el activista Ricardo, suscribió el documento más importante en los antecedentes históricos del derecho laboral, el manifiesto y programa del Partido Liberal Mexicano, junto con su hermano Enrique Flores Magón, en el estado de San Luis Missouri el 1° de julio de 1906, documento que sirve como base de la ideología revolucionaria y precursora del artículo 123 constitucional, en él se establecía una jornada de ocho horas máxima, salarios mínimos, prohibición del trabajo a menores de 14 años, indemnización por accidentes de trabajo, descanso dominical y supresión de las tiendas de raya, estos entre los más importantes.

Cuando el movimiento Porfirista se encontraba en la cúspide de su apogeo los puntos establecidos por los hermanos Magón nos hacen darnos una idea clara de cómo se desarrollaba el proletariado respecto de su situación económica y social; gracias a sus pocos privilegios y su evolucionada decadencia los obreros comenzaron a levantarse en movimientos huelguísticos siendo de más relevancia las huelgas de Cananea y Río Blanco, mismas que tuvieron lugar cuando el régimen porfirista comenzó su decadencia, estas organizaciones sindicales ponían en riesgo el poderío del General Díaz así como de sus protegidos; la unión sindical estaba por ganar sus primeras conquistas en la lucha social , en respuesta y para mantener las ansias de libertad se recurrió a la represión violenta y sangrienta del proletariado.

1.1.1.2.1 Huelga de Cananea.

Una de las primeras huelgas y que es mencionada con antelación tiene lugar en Cananea, estado de Sonora, por lo que debe su nombre al estado donde estalló. A finales de enero del año 1906 se constituyeron la Unión Liberal “Humanidad” en Cananea, y en Ronquillo “El Club Liberal de Cananea” ambas organizaciones afiliadas al Partido Liberal Mexicano con sede en San Luis Missouri.

⁷ *Ídem.*

El día 30 de mayo de 1906 después de realizarse un mitin por la Unión Liberal “Humanidad” se acordó un movimiento de huelga a fin de contrarrestar la explotación capitalista de la que eran objeto los obreros mexicanos. La huelga fue declarada al día siguiente en la mina “Oversight” y en las primeras horas del día 1° de junio estalló la huelga concurriendo los líderes huelguistas y presentando un memorándum con sus puntos petitorios entre los que destacan: destituciones, trabajo al 75% para mexicanos y 25% para extranjeros, así como el derecho de los mexicanos en el ascenso de puestos según lo permitan sus aptitudes.

Sus peticiones fueron negadas categóricamente, dando inicio a la lucha y la masacre, se entabló una lucha desigual donde los obreros se encontraban desarmados y los sicarios con armas magníficas. Huelga con final trágico y con la consigna para la historia de los obreros “morir antes que rendirnos”.

Se reanudaron labores en las mismas o peores condiciones en que se encontraban además de sumisión para los obreros y castigos para sus defensores.⁸

1.1.1.2.2. Huelga de Río Blanco.

El origen de la huelga de Río Blanco por el contrario se debe al descontento de los obreros hilanderos derivado de la acción opresora del capitalismo industrial. En junio de 1906 se creó “El Gran Círculo de Obreros Libres”. Las imperiosas necesidades de mejoramiento de defensa de los obreros contra la jornada laboral de 15 horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades cometidas por los capataces llevaron a los obreros a que su organización tuviera un crecimiento exponencial pues al poco tiempo se crearon sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y lo que en ese entonces era Distrito federal.

Según indica el Profesor Alberto Trueba, los industriales poblanos “El 20 de noviembre de 1906 aprobaron el “Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, cuyo contenido esencial es el siguiente: fijó la jornada de 6 A.M. A las

⁸ Cfr. *Ibidem*, pp. 5-8.

8 PM, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspenderán labores a las seis de la tarde, fijó los días de fiesta, así como también fijó indemnizaciones por los tejidos defectuosos.”⁹

Este reglamento, fue publicado el 4 de diciembre de 1906 en Puebla y Atlixco provocando con ello una huelga por parte de los obreros, mismos que dieron a conocer el descontento de su contenido; con el fin de someter a sus obreros ordenaron una suspensión general en sus factorías, como acto de solidaridad con los poblanos, los obreros de Orizaba protestaron enérgicamente pero ante su conveniencia los patronos veracruzanos aprovecharon para adoptar el reglamento emitido en las hilanderas poblanas, acto continuo los obreros en modo de protesta abandonaron sus labores.

El paro ocasionado, provocó que los textileros sometieran el conflicto al arbitraje que brindaba el Presidente de la república, para su sorpresa el fallo de Díaz fue a favor de los derechos de los trabajadores, no conformes con dicho fallo “El Gran Círculo de Obreros Libres” convocó a sus agremiados advirtiéndoles que se trataba de una gran burla sarcástica por parte de la presidencia de la república, acordando no volver al trabajo contrariando con ello el laudo arbitral en el que se acordaba que el día 7 de enero de 1907 los obreros regresarían a sus labores cotidianas, para sorpresa de los patronales estos llegaron pero a situarse frente al edificio de la fábrica en actitud desafiante, avanzaron a la tienda de raya de río blanco, continuando su camino por nogales y santa rosa vitoreando su consigna representativa del movimiento “abajo Porfirio Díaz y viva la revolución obrera”.

En cumplimiento de estrictas ordenes presidenciales el epílogo de este movimiento obrero lo fue el asesinato y fusilamiento de los obreros hilanderos de la región, el “Gran Círculo de Obreros Libres” encontró su gloriosa derrota pero enardeció de honor al proletariado; posterior a los asesinatos colectivos se llevaron a cabo detenciones de obreros el orden fue restablecido y finalmente se

⁹ Cfr. *Ibidem*, p. 9.

reanudaron las labores en las fábricas logrando la sumisión de los obreros supervivientes.¹⁰

1.1.1.3. México Revolucionario y Post Revolucionario

Años más tarde y dados los antecedentes sangrientos que dejó el Porfiriato, con el triunfo de la causa revolucionaria, se creó una oficina del trabajo que tenía como facultad la intervención y solución de los conflictos existentes entre el capital y el trabajo, decreto que fue expedido por el congreso de la unión a petición del Presidente Francisco I. Madero el 13 de diciembre de 1911.

Auspiciada por Venustiano Carranza el 22 de febrero de 1913 fue desencadenada la revolución constitucionalista con la muerte y traición del Presidente Francisco I. Madero y el Vicepresidente Pino Suarez; apoyado completamente por los obreros mexicanos según afirma el Autor Trueba Urbina “Don Venustiano Carranza, pronunció un importante discurso el 24 de septiembre de 1913, donde retribuyo a sus partidarios: nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero, pero estas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicadora y social”¹¹

Más sin embargo el periodo de Carranza como Presidente estuvo plagado de controversias obreras pues no obstante de haber aceptado su apoyo, llegó a reprimir las huelgas de estos con un decreto por el que debía castigarse con pena de muerte a quien incitara la suspensión de labores de empresas que prestaran servicios públicos.¹²

El congreso constituyente comenzó sus trabajos el 1 de diciembre de 1916 con el objetivo principal de realizar una reforma a la constitución liberal de 1857, en la que habría de incorporarse los principios sociales conquistados por los campesinos y los obreros, fue así como el 5 de febrero del 1917 se promulgó la

¹⁰ Cfr. *Ibídem*, pp. 8-11.

¹¹ Cfr. *Ibídem*, p. 23.

¹² Cfr. MENDEZ CRUZ, José Ricardo, *op. Cit*, pp. 24-25.

nueva constitución entrando en vigor el 1 de mayo del mismo año, en la que se incluyeron dos artículos redactados por juristas y líderes obreros siendo estos el artículo 5° y 123, este último contemplaba y regulaba a los obreros, artesanos, jornaleros y de manera general todo contrato de trabajo, de igual manera facultó al congreso de la unión y a las legislaturas de cada estado el poder para legislar en materia laboral en cuanto a sus necesidades así como la prohibición de trabajo a menores de 12 años. ¹³

Siendo así según el Autor Héctor Raúl García que “por primera vez en la historia incluye una constitución al derecho del trabajo como una garantía para los trabajadores.”¹⁴

Además, esta ley, en un texto muy breve establecía a las juntas de conciliación y arbitraje como órganos públicos para resolver las diferencias que exigieran entre el capital y el trabajo. A modo de continuidad el Presidente Carranza lanzó un decreto que entró en vigor el 27 de noviembre de 1917, en el que se estipulaban las reglas a las cuales estarían sometidas la integración de las juntas de conciliación y arbitraje de igual manera se establecía el procedimiento al que estarían sometidas las controversias.

El Doctor Ricardo Méndez, señala que en el periodo postrevolucionario “Las luchas entre el trabajo y el capital seguían a la orden del día, los salarios y las condiciones de trabajo continuaban siendo precarios, y las autoridades, poco o nada hacían por apoyar a la clase obrera.” ¹⁵

Es por tanto que, en el año de 1918 los obreros en su búsqueda de apoyo y fuerza ante el capital crearon el primer sindicato obrero, teniendo como fines principales lograr una mayor distribución de la riqueza social y una descentralización de la propiedad de la tierra.

¹³ Cfr. Ídem.

¹⁴ GARCIA LEOS, Héctor Raúl, *op. cit.*, p. 212.

¹⁵ MENDEZ CRUZ, José Ricardo. *op. cit.*, p. 25.

En 1926 el Presidente Plutarco Elías Calles puso en vigor el reglamento que facultaba a la junta de conciliación y arbitraje del distrito federal a resolver y conocer por medio del arbitraje las diferencias existentes, además de que esta podía ejecutar los laudos, se consideraba que las juntas para este periodo realizaban actividades públicas de manera irregular como dependencia del gobierno del distrito federal, creando con ello la controversia mayor en la que se trataba de dilucidar cuál era la naturaleza jurídica de las juntas, planteando el problema de que eran únicamente organismos administrativos con la capacidad de conciliar en asuntos laborales o bien si estos tenían capacidad jurisdiccional para hacer efectivas sus resoluciones.

Resolviendo y aceptando la Suprema Corte de Justicia de la Nación que las juntas si contaban con facultades jurisdiccionales y podían hacer efectivos sus laudos.¹⁶

No obstante de que se había dado libertad a los estados para regular controversias en materia laboral teniendo como tronco común el artículo 123, la diferencia de leyes daba lugar a múltiples controversias de carácter legislativo siendo una de las principales aquella que implica el resolver las problemáticas laborales según el criterio del estado.¹⁷

Razón que, motivó al estado a proponer la primer reforma al artículo 123 constitucional, se llevó a cabo por iniciativa del Presidente Emilio Portes Gil siendo este mismo quien federalizó las leyes laborales es decir sería ahora el congreso de la unión quien deliberaría en esta materia dejando a un lado a las legislaturas estatales favoreciendo con esto la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931 “su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva, y el derecho de huelga que... han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de la clase obrera”¹⁸

¹⁶ Cfr. GARCÍA LEOS, Héctor Raúl, *op. cit.*, pp. 217-219

¹⁷ Cfr. *Ídem.*

¹⁸ MENDEZ CRUZ, José Ricardo, *op. cit.*, p. 26.

En términos generales podemos afirmar que la Ley Federal del Trabajo expedida en 1931 fue la primera con tendencia tutelar y proteccionista en favor de los trabajadores, manteniéndose casi intacto el reglamento de 1926 colocando a las partes en situación de igualdad y cuando existía aspectos procesales desfavorables para los trabajadores la Suprema Corte de Justicia de la Nación corregía estos errores.

Sin embargo, antes de que esta ley fuera sustituida por nuestra actual reguladora de los derechos de los trabajadores, el artículo 123 constitucional fue reformado en diversas ocasiones, esto para intentar minimizar el poder que habían obtenido ya los sindicatos en nuestro país, entre las reformas más notables se encuentran las siguientes:

- Incorporación de la fracción B
- Prohibición del trabajo a menores de 16 años antes de las 10 de la noche
- Aumento de la edad mínima para trabajar de 12 a 14 años
- Salarios mínimos
- Participación de los trabajadores en las utilidades.

1.1.2 Ley Federal del Trabajo.

Aunque para muchas personas resulte tedioso hablar sobre leyes, es importante conocer su significado para poder de esta manera entender cuáles son los derechos y obligaciones que como trabajadores nos corresponden.

De primera instancia podemos entender según el sistema de información legislativa, que una ley es un precepto que es dictado por cierta autoridad competente, mediante el cual, se manda o prohíbe algo respecto de un tema; existen tres características indispensables que debe contener una ley:

1. Debe ser bilateral, es decir que considera que la relación jurídica debe darse forzosamente entre dos sujetos uno activo y uno pasivo es decir uno subordinado a otro.
2. Debe ser imperativa, es decir que esta ley tendrá el carácter de obligatoria para sus interesados aun cuando estos estén en desacuerdo.

3. Debe ser coercitiva, que en términos prácticos quiere decir que la expedición de la ley por un órgano supremo de gobierno, se ha dictado para ser cumplida y en caso de que exista desacato, existirá el poder para aplicar una sanción.

Ahora bien, podemos entender por Ley Federal del Trabajo aquella norma dictada por un órgano supremo de gobierno mediante el cual se regulan las relaciones laborales, y el comportamiento de quienes conforman esta relación es decir trabajadores y patronos.

También podemos decir que esta ley laboral cuenta con las características esenciales para ser ley, pues encontramos la bilateralidad justamente con la relación de trabajo es decir entre trabajador y patrón; imperativa en el sentido de que esta será la única que puede regular las controversias laborales en todo el país y coercitiva porque según se resuelva la controversia la sanción aplicada se verá al final del juicio mediante un laudo que deberá ser acatable.

1.1.2.1. Surgimiento del artículo 123 constitucional

A manera de legitimación el Presidente Venustiano Carranza convocó a un congreso constituyente que como ya se dijo contó con un periodo del 1° de diciembre de 1916 al 31 de enero de 1917, con el objetivo de reformar la constitución de 1857, Carranza puso de manifiesto, que su propósito principal era el de terminar con la relación y equilibrio que existía entre los poderes ejecutivo y legislativo, otorgando facultades supremas al ejecutivo.

Ahora, es importante hablar acerca de las actividades que tuvo el congreso en aquella época porque de su resolución, emana el artículo 123 que como todo sabemos es la base laboral en nuestra constitución política. Y es que el Presidente Carranza tenía claro sus objetivos, pero en ellos nunca contempló algún capítulo de reformas sociales a pesar de lo que ya se vivía en el país.

Comenzaron las sesiones y con ellas las opiniones y propuestas y justamente es en la sesión del día 26 de diciembre de 1916 fue cuando comenzaron a tocarse temas tendientes a las relaciones laborales, la idea inicial era reformar el artículo 5° constitucional con dos innovaciones la primera era la prohibición de que el trabajador podía renunciar temporalmente a su empleo y la segunda de ellas era limitar los contratos a un año de plazo obligatorio; además se propusieron contemplar el limitar las horas de trabajo, establecer un día de descanso, prohibir a las mujeres y niños el trabajo nocturno, así como la libertad de trabajo con limitaciones de generaciones futuras, todo esto apoyado con el argumento de que si se permitiera el desgaste del hombre su ascendencia familiar podría degenerarse y suponer una carga para la comunidad; también tomaron ideas de otras iniciativas tomando en consideración la igualdad de salario en igualdad de trabajo, indemnización por accidentes y enfermedades, resolución de conflictos por comités de conciliación y arbitraje.¹⁹

La comisión se mostró entendible y no desechó las propuestas de primera instancia, pero tampoco creyó que fueran puntos que pudiesen ubicarse en un solo artículo ni que estos pertenecieran a la sección de garantías individuales; de todas las propuestas solamente fueron tres garantías sociales que se habían tomado como dictamen para la reformulación del artículo 5° que incluían:

- la jornada de trabajo no excederá las ocho horas
- prohibición de trabajo nocturno a mujeres y niños
- descanso de un día a la semana

Esto desencadenó innumerables debates en la comisión, propiciando la gestación del derecho constitucional del trabajo con la formulación del artículo 123.

Tres días de debates y discusiones pasaron hasta que el revolucionario José Múgica cerró los acalorados debates que se originaron por la formulación de un nuevo artículo proponiendo con voz de súplica que tal y como lo redacta el Maestro Alberto Trueba:

¹⁹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, *op. cit.*, pp. 34-36

Los oradores en su mayoría, ascienden a la tribuna con el fin de hacer nuevas proposiciones, nuevos aditamentos que redunden en beneficio de los trabajadores, me permito proponer se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, solicitó se nombre una comisión compuesta de cinco personas o miembros encargados de hacer una recopilación de las iniciativas de los diputados, de datos oficiales y de todo lo relativo a este ramo, con objeto de dictaminar y proponer el capítulo de referencia, en tantos artículos cuantos fueren necesarios.²⁰

La exposición de motivos del citado artículo se le encomendó al diputado José Natividad Macías, en el mencionado documento sobresale por fraccionar el artículo 123 en dos criterios, uno relativo a las bases que debían de regir el trabajo económico, y otro en cuanto a la precisión de los fines de la legislación del trabajo, y destacando por una frase que quedará enmarcada para la historia y para las bases de la defensa laboral, relato tal que fuere plasmado por el autor Alberto Trueba “reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas de trabajo.”²¹

El citado artículo se presentó como título número VI bajo el nombre “del trabajo” y con un total de 28 fracciones, este proyecto se presentó ante el congreso el 13 de enero de 1917, al ser conocido por los diputados estallo el entusiasmo y las manifestaciones de júbilo, tales como que con el nacían los nuevos derechos y preceptos laborales de los trabajadores mexicanos.²²

Una vez que la comisión recibió el proyecto y le dio lectura, consagró en su dictamen de aprobación la aceptación del proyecto proponiendo unas pequeñas modificaciones y adiciones que resultaron para bien pues ampliaron los alcances que el propio artículo tendría. Finalmente, este dictamen que rompió con los moldes que tenían las constituciones pasadas y que creó un estatuto protector para los trabajadores fue presentado, discutido y aprobado con el voto de 163 ciudadanos

²⁰ Cfr. *Ibidem*, p. 87.

²¹ *Ibidem*, pp. 89-96.

²² *Ibidem*, p. 104.

diputados en la sesión del 23 de enero de 1917 concluyendo bajo el mismo título VI bajo el rubro “del trabajo y de la previsión social”, con un total de 30 fracciones.

Fue así como nace un nuevo derecho social del trabajo proteccionista y reivindicador, promesa revolucionaria al fin cumplida, de alcances aún incomprendidos pero exclusivo para la protección de los trabajadores mexicanos.²³

Al respecto el Autor Raúl García señala que “México, un país eminentemente agrícola y minero, sin una fuerza laboral significativa... se erguía a nivel mundial como un innovador en el ámbito del derecho social.”²⁴

Posteriormente y en cumplimiento con el artículo 123 constitucional que ordenaba que correspondería a las legislaturas de los estados dictar leyes reglamentarias de la disposición y fue así como se expidieron en todos los estados de la república leyes del trabajo con el objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamentando en su beneficio.

Pero sin importar el beneficio que los trabajadores tuvieran con estas legislaciones, la diferencia de leyes al ser interpretadas daba lugar a diversas contradicciones, generando problemas al resolver las controversias laborales. Fue así como por decreto del 22 de septiembre del año 1927 el Presidente electo Plutarco Elías Calles estableció la junta federal de conciliación y arbitraje, así como las juntas regionales de conciliación; y el día 26 del mismo mes y año un reglamento procesal para su funcionamiento, con esto las juntas asumieron facultades jurisdiccionales y ejecutivas.

Con la entrada del Presidente provisional Emilio Portes Gil se aprobó la reforma a la fracción X del artículo 73; la cual quedó de la siguiente manera:

Art. 73.- El congreso tiene facultad:

.....
X.-... Y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones...”

²³ Cfr. *Ibidem*, p. 103

²⁴ GARCIA LEOS, Héctor Raúl, *op. cit*, p. 214

y el preámbulo y fracción XXIX del artículo 123 quedando de la siguiente manera:

art.123. el congreso de la unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes del trabajo...

.....
 XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la ley del seguro social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesión involuntaria, de enfermedades y accidentes y otros fines análogos.

Ambos, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929. Razón por la cual a partir de esta reforma se llamó lo que hoy conocemos como “la federalización de la Legislación Laboral”, acción tal que tuvo como consecuencia la unificación de la legislación laboral en toda la república, pues como se declaró expresamente la aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones excluyendo de la competencia de estos los asuntos de ferrocarriles, empresas de transportes, minería e hidrocarburos, trabajos en el mar y zonas marítimas cuyas competencias serán federales, unificación por la que en virtud de ella se promulgó la Ley Federal del Trabajo, por el Presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931.²⁵

1.1.2.2. Leyes reguladoras de temas laborales.

Cuadro 1. Leyes reguladoras del derecho laboral, antes y después de la federalización de las leyes.

LEYES PREVIAS A LA FEDERALIZACIÓN LABORAL.			
Ley.	Fecha de promulgación.	Aportación.	
		Tema.	Observación.
Código Civil Mexicano.	1870.	● Servicios domésticos.	Únicamente fueron tomados como un
	1884.		

²⁵ Cfr. *Ibidem*, pp. 218-219.

		<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de portadores. • Trabajo por jornal. 	contrato civil, en igualdad de partes.
Código Vicente Villada.	1904.		Aplicable solo para el estado de Veracruz.
Código Bernardo Reyes.	1906.	<ul style="list-style-type: none"> • Accidente de trabajo. 	Aplicable solo para el estado de Nuevo León.
LEYES Y REFORMAS POSTERIORES A LA FEDERALIZACIÓN LABORAL.			
Ley Federal del Trabajo de 1931.	18 Agosto 1931.	<ul style="list-style-type: none"> • Tendencia tutelar y proteccionista a favor de los trabajadores. • Estableció condiciones de trabajo mínimas. • Estado de igualdad para las partes en el procedimiento. • Expedición de justicia tripartita. 	
Ley Federal del Trabajo de 1970.	01 Mayo 1970.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de trabajos especiales. • Audiencia trifásica. 	
Reforma a la Ley Vigente de 1970.	24 Abril 1972.	<ul style="list-style-type: none"> • Reforma en materia de habitación respecto de los trabajadores. • Esta reforma da origen a la Ley del Instituto del Fonda Nacional para la Vivienda de los Trabajadores. 	
	31 Diciembre 1975.	<ul style="list-style-type: none"> • Pago de aguinaldo en proporción al tiempo de trabajo. 	
	28 Abril 1978.	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación del patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores. 	
	01 Enero 1980.	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega al trabajador del aviso de despido. 	
	23 Enero 1998.	<ul style="list-style-type: none"> • Se adopta el concepto de nacionalidad de los trabajadores. 	
	30 Noviembre 2012.	<ul style="list-style-type: none"> • Surge a raíz de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. 	

		<ul style="list-style-type: none"> ● Entre las aportaciones más importantes en esta reforma se encuentran: ● Se incorpora el concepto de trabajo digno. ● Promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento. ● Se incluye el hostigamiento y el acoso sexual. ● Modalidad en el contrato de trabajo: sujeto a prueba o capacitación inicial. ● Regulación laboral respecto de una contingencia sanitaria. ● Regulación de la subcontratación laboral / outsourcing. ● Reconocimiento del teletrabajo. ● Modificación de las causales de rescisión de trabajo. ● Ampliación de facultades y requisitos para ser funcionario público. ● Excepción del procedimiento conciliatorio. ● Acreditación de ser licenciado en derecho con cédula profesional. ● Adición de la prueba denominada “elementos aportados por los avances de la ciencia”. ● Audiencia bifásica.
	01 Mayo 2019.	<ul style="list-style-type: none"> ● Surge a raíz de la firma del Tratado México-Estados Unidos-Canadá. ● Esta reforma aún no se ha puesto en práctica en su totalidad, se desconocen sus alcances, beneficios y mejoras, sin embargo, promete ser un cambio en el ámbito laboral que podría poner a México como innovador en derechos laborales. ● Sus principales aportes son los siguientes: ● Libertad de afiliación sindical. ● Modificación del funcionamiento de los sindicatos: rendición de cuentas y prohibición de duración indefinida. ● Desaparición de las Juntas de Conciliación. ● Justicia impartida por tribunales dependientes del Poder Judicial.

		<ul style="list-style-type: none"> ● Debe agotarse la conciliación como primera instancia. ● Creación del Centro Nacional de Conciliación. ● Descansos de día y medio, además de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores domésticos. ● Aprobación de protocolos de prevención de discriminación en empresas. ● Entrega de copia de contrato. ● Recibos de deducciones detallados.
--	--	---

Fuente: Cfr. Realizado por la autora con información de GARCIA LEOS, Héctor Raúl, *Derecho del trabajo actualizado 2012*, México, Porrúa Print, 2013.

1.1.3. Situación del derecho mexicano del trabajo a partir de la ley de 1970 y hasta antes de la reforma del año 2019.

El Derecho del Trabajo nació como un derecho de clase y se dice esto porque tiene el carácter de legislación protectora de una clase social fundándose en la imperiosa necesidad del proletariado de modificar su nivel de vida en la espera de la transformación del mundo en un régimen justo.

Y aunque existen numerosos antecedentes históricos acerca del derecho del trabajo y no obstante de que ya fueron enumerados algunos de los más importantes, en esta ocasión se dividirá la historia del derecho en base a la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970, pues después de su promulgación, aunque esta ha tenido reformas, no ha existido alguna ley supletoria, conformando las bases de lo que hoy conocemos como nuestro derecho actual.

En 1968 por orden del Presidente en turno Gustavo Díaz Ordaz se concluyó el proyecto de ley que fuera turnado a los sectores interesados para que este pudiera hacer sus observaciones, configurando un proceso de ley democrático, culminando en 1970 y entrando en vigor la ley actual el 1° de mayo del mismo año.

Como ya se dijo, esta nueva ley era completamente protectora de los derechos de los trabajadores tan es así que en 1980 se presentó ante el congreso el primer proyecto de reforma complementaria en el que se estipulaba nuevas

disposiciones en el aspecto procesal incluyéndose la suplencia de la deficiencia de la demanda y la carga de la prueba se asignó para la parte patronal.

A partir de entonces notoriamente la defensa de los trabajadores había ido al alza más sin embargo estos han tenido que pasar por una serie de crisis que han puesto en detrimento de sus salarios, pues, aunque las firmas de tratados promocionan beneficios laborales para el país han sido muy pocos los mexicanos beneficiados en los sexenios futuros.

Con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte y su entrada en vigor en 1994 se marcaba un nuevo rumbo en la economía política del país este no ha representado beneficio alguno para la clase obrera mexicana, pues han pasado más de 15 años desde su firma y los salarios siguen siendo bajos y no se ha permitido la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores.

Mas sin embargo durante el sexenio del Presidente Vicente Fox se siguieron firmando distintos tratados de libre comercio, que significaron una apertura con casi todos los países del mundo y se hablaron de numerosas reformas a la ley, una de ellas y la más importante conocida como la Ley Abascal del 12 de diciembre del 2002 que entre otras proponía:

- Utilizar el término patrón el lugar de empleador
- Inclusión del contrato de trabajo a prueba y del contrato de trabajo para capacitación inicial
- Relaciones de trabajo por tiempo indeterminados discontinuo
- Ascensos en base al conocimiento y capacidad
- La inscripción de todos los sindicatos al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos.

Pero dicha ley no pudo ser aprobada debido a la pluralidad política del congreso de la unión. ²⁶

²⁶ Cfr. *Ibíd*em, p. 28

Hasta antes del 2012 la Ley Federal del Trabajo tuvo pequeñas reformas laborales siendo un total de 25, posterior a esto se llevó a cabo una de las reformas con más importancia en nuestro país, pues aunque no es la última sigue siendo esa reforma la que sirve de base para los procedimientos en la mayoría de ciudades de México se incorporó el concepto de trabajo digno, con el propósito de reconocer y garantizar las condiciones mínimas que deben imperar en toda relación de trabajo; para propiciar que las normas laborales dispongan que los trabajadores cuenten con un empleo con prestaciones y acceso a la seguridad social.

Prosiguieron cuatro reformas más hasta llegar a la última reforma laboral siendo ésta aquella publicada el primero de mayo del año 2019 y que aunque mucho de la reforma aún no está puesto en marcha se prevé que marcará un cambio completamente distinto al derecho laboral, el cambio principal que este representa es respecto del sistema de justicia pues con esta nueva reforma desaparecen las juntas de conciliación y arbitraje pasando la resolución de los nuevos conflictos laborales al poder judicial o federal según corresponda.

La situación laboral actual del país no es halagadora pues según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para el 2019 el 3.4% de la población económicamente activa se encuentra en la tasa de desempleo, pero este no es el mayor problema que enfrenta nuestro país en el ámbito laboral, pues el crecimiento desmedido del empleo informal está a la alza tan solo en el año 2007 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportaba un 25 % pero según la Organización Internacional del Trabajo el porcentaje de trabajadores informales era del 55% y para el año 2019 las cifras según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) son del 56.2% de trabajo informal, es decir que más de 31 millones de mexicanos obtienen sus ingresos de manera informal y por lo tanto estos no cuentan con una protección laboral en base a ley, es resumidas cuentas podemos decir que a pesar de los esfuerzos, la informalidad, la precariedad y los bajos salarios siguen siendo característica de nuestro derecho laboral mexicano.

Ricardo Méndez Cruz firma que:

El derecho laboral en México enfrenta nuevos retos, en tiempos en los que se habla de globalización, integración económica, empresas transnacionales, se hace obligatoria la renovación del mismo. Por supuesto, esa renovación habrá de considerar a todos los sectores involucrados y, en todo caso, no deberá perderse de vista que uno de los objetivos del derecho laboral es el equilibrio entre trabajadores y patrones, además de la justicia social.²⁷

1.1.4 Reforma laboral del año 2019.

El 1° de mayo del año 2019 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el cual se derogan, reforman y adicionan diversas disposiciones de la ley federal del trabajo, fue en esta reforma donde se logró consolidar la reforma constitucional realizada al apartado a del artículo 123. La misma entró en vigor el día 2 de mayo del 2019.

Se encuentran diferentes denominaciones para la presente reforma como ordinaria, reglamentaria o secundaria. Para el autor Gilberto Chávez Orozco, “La modificación al sistema de justicia laboral...es la más trascendental de la historia, pues los cambios suponen una transformación.”²⁸

Dentro de las reformas realizadas existen dos tipos, adjetivas o procesales que entrarán en vigor cuando los Tribunales laborales y sus instancias conciliatorias estén listos para arrancar labores pues depende de estos la aplicación; y las sustantivas que son de aplicación inmediata.

1. Entre las modificaciones más relevantes podemos destacar los siguientes:
2. Extinción de las juntas de conciliación y arbitraje
3. Impartición de justicia por tribunales laborales dependientes del Poder Judicial.
4. Creación de una instancia conciliatoria previa y obligatoria
5. Procedimiento de característica oral
6. Libertad de designación de beneficiarios

²⁷ *Ibidem*, p.29

²⁸ LARIOS DIAZ, Enrique, *La reforma laboral de 2019 a debate*, México, Ed. Tirant to Blanch, 2019, p. 54.

7. Obligatoriedad de afiliación al IMSS a los trabajadores del hogar.

Aunque la presente investigación no se encuentra centrada en la reforma constitucional del 2019, es importante determinar cuáles fueron los puntos más trascendentales de la misma, que tal y como se denota en líneas que anteceden 6 fueron los puntos medulares de la misma y que a continuación se tratará su desarrollo.

Por lo que respecta al punto uno y dos, con la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje, así como la aplicación de justicia por tribunales laborales el maestro Gilberto Chávez Orozco menciona que “se busca lograr una mejor justicia, imparcial, pronta, expedita y eficaz”.²⁹

Es importante recordar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ubican dentro de la estructura del Poder Ejecutivo y se encuentran integradas en forma tripartita, es decir un representante de los trabajadores, un representante de los patrones y el gobierno que en este caso es representado por el presidente de la junta, persona tal la que recae la conducta, actuaciones y decisiones de las Juntas.

El problema y razón de su desaparición es que las Juntas han incurrido en vicios que según el autor Gilberto Chávez “pervierten su noble función social”³⁰, y es que el interés del gobernante en turno así como sus intereses políticos se inclinan hacia el lado de la balanza que les beneficie, dando un trato preferencial y logrando con ello que la estructura orgánica sea un punto primordial por el que la aplicación de justicia laboral sea gravemente imparcial.

Otro punto en contra de las Juntas es que las decisiones se toman por mayoría de votos, evidentemente al tratarse de los representantes de los trabajadores y patrones, estos beneficiarán a la parte que representan y por consiguiente el voto de ambos se anulara, dejando la plena impartición de justicia al Presidente.

²⁹ *Ibidem*, p.59

³⁰ *Ibidem*, p.61.

La reforma laboral, establece que los Tribunales laborales estarán a cargo de un Juez, además de que dicho tribunal pertenece a los poderes judiciales.

Por cuanto hace a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estas deberán desaparecer una vez que concluyan todos los procesos que fueron promovidos ante ellas y dejarán de recibir demandas a partir del día en que comiencen actividades los nuevos Tribunales Laborales.

Concerniente a la creación de la instancia conciliatoria y contemplada en el punto tres, podemos decir que en el procedimiento actual ya existe una etapa conciliatoria, con la cual se pretende dirimir las controversias negociadamente, sin que estos se sometan a un juicio, más sin embargo la escasez de personal, capacitado y profesional hacían que dicha etapa se limitará a preguntar a los representantes de las partes si habían llegado a un arreglo, en caso contrario se continuaba con el procedimiento y no se le daba impulso a la conciliación.

Al no dar resultados significativos la nueva reforma provee como objetivo ejercer una función conciliatoria con reglas específicas, mismo que no deberá rebasar los 45 días naturales, y se iniciará con la solicitud firmada por el solicitante en el centro de conciliación laboral, mismo que dentro de los 15 días siguientes celebra audiencia que deberá ser notificada con cinco días de anticipación.

Una vez concluida dicha etapa se entregará al solicitante constancia de haber agotado la etapa, constancia misma que le otorgará el pase a los Tribunales, sin la misma, el solicitante no podrá acudir a presentar su demanda.

Respecto de la modificación a la oralidad, y correspondiente al punto cuatro de nuestra lista, podemos decir que, el juicio ordinario laboral se encontraba predominantemente oral, esto se debía a que el juzgador debía estar presente en las audiencias, con la finalidad de que se percatara de manera directa de las actuaciones y la conducta de las partes.

Desgraciadamente esta tarea se veía en decadencia toda vez que la excesiva carga de trabajo no permitía a los funcionarios su presencia en cada una de las audiencias desahogadas en el transcurso del día, además de que, en la

práctica, las partes exhibían por escrito sus manifestaciones ratificándose para que estas pudieran anexarse al expediente.

El nuevo texto establece dos fases dentro del juicio, una fase escrita y una oral; la primera fase comprende la demanda inicial junto con las pruebas, contestación de demanda y pruebas, espacio para la formulación de réplica y contrarréplica, pruebas en relación a las objeciones de la contraparte y por último pruebas supervenientes.

Una vez concluida la fase escrita el Tribunal fijará día y hora para la celebración de la audiencia preliminar en la que se resolverá las excepciones procesales, una vez concluida fijará nuevamente hora y fecha para audiencia de juicio en la cual se desahogará las pruebas que por su naturaleza así lo requieran al concluir, el Tribunal deberá dictar sentencia de forma inmediata; con lo anterior se pretende desarrollar un juicio rápido y fluido.

Respecto del penúltimo punto es decir la libertad para designar beneficiarios no deja de ser menos importante pues se ha conseguido que la designación de beneficiarios deberá de formar parte del contrato de trabajo y estos tendrán derecho a recibir las prestaciones pendientes de pago, así como las indemnizaciones que se generen como consecuencia de la muerte o desaparición por un acto de delincuencia del trabajador.

Es importante mencionar que esta modificación pretende que, al ser el derecho del trabajo un derecho de naturaleza social, no sólo proteja al trabajador, sino que también a sus familiares, por tanto, estos últimos podrán ejercitar acciones y continuar los juicios sin necesidad de un juicio sucesorio.

Ahora bien, por cuanto hace a la obligatoriedad de afiliación al IMSS para los trabajadores del hogar, debemos mencionar que es la disposición más importante en la reforma, pues por esta se cambia el nombre de trabajadores domésticos por el de trabajadores del hogar, así como se convierte en obligatoria la afiliación por parte del patrón, así como el pago de las cuotas correspondientes.

Históricamente los trabajadores del hogar han sufrido de malos tratos y condiciones de trabajo indignas, el trato diferenciado significa una situación de discriminación para los trabajadores que al igual que el resto de ellos merecen las mismas condiciones de trabajo, además de los beneficios de una seguridad social y pensiones.

La reforma laboral, es un cambio trascendental en la historia del derecho del trabajo, y aunque la nueva legislación puede ser imperfecta mientras comienza la práctica, esta podrá mejorar con el paso del tiempo, los buenos hábitos y las jurisprudencias, para así conseguir una aplicación de la justicia equitativa para las partes que así lo soliciten.

1.2. El amparo en el derecho mexicano

En el campo jurídico, el Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Luis María Aguilar, define la acción de amparo, entendiendo que “La acción equivale a pedir, mientras que por amparar se entiende resguardar, o proteger. Por lo anterior, la acción de amparo aspira a la tutela efectiva de los derechos humanos.”³¹, es decir, en palabras sencillas el derecho de amparo se define como un medio de defensa procesal con el objeto de proteger los derechos fundamentales con los que cuentan los ciudadanos, derechos que se encuentran establecidos en nuestra constitución, cuando estos se encuentren violados por alguna autoridad.

Por ello podemos decir que cualquier persona que se vea afectada en su esfera jurídica, por una autoridad que hubiere vulnerado sus derechos humanos, podrá promover un juicio de amparo.

Dicho juicio, nos indica el Magistrado Luis María, “Se caracteriza por los actos procesales destinados a resolver todos los conflictos suscitados entre las autoridades y las personas”³² problemas que comúnmente devienen, como ya se dijo, de la violación de un derecho fundamental.

³¹ Cfr. AGUILAR MORALES, Luis María, *El ejercicio de la acción de amparo*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2018, p. 22.

³² *Ibidem*. P. 53.

El procedimiento de amparo ha tenido múltiples reformas con el paso de los años, de manera que se ha tratado que vaya de la mano con la evolución que ha tenido la sociedad y con ello nuestros derechos, por tanto, es considerado como el mayor medio de defensa con el que podemos contar.

Del juicio de amparo se derivan dos tipos de juicios siendo este el juicio de amparo directo y el juicio de amparo indirecto, y aunque para la presente investigación únicamente nos atañe el juicio de amparo directo, en su capítulo respectivo se estudiará de manera breve cada uno de los antes referidos a manera de simple conocimiento.

1.2.1. Origen del amparo en el derecho mexicano.

El derecho de amparo en México se ha desarrollado en nuestro país bastante lento más sin embargo este ha ido avanzando constantemente pues como ya se dijo en capítulos anteriores es necesario que nuestras leyes protectoras y reguladoras evolucionen y crezcan al paso en que lo hace la sociedad. Para los autores Vicente Fernández y Nitza Samaniego, el desarrollo paulatino lo ha posicionado como “El principal medio de defensa con el que contamos los gobernados frente al poder público.”³³

Existe una bibliografía bastante diversa acerca de la evolución que este ha tenido, algunos ubican su nacimiento con la constitución de 1836, otros más lo sitúan en la constitución de Yucatán de 1841; pues bien, para el fin de nuestra investigación comenzaremos un estudio de sus antecedentes desde una época bastante remota, mucho antes de la conquista es decir con la época prehispánica.

³³ FERNANDEZ FERNANDEZ, Vicente, SAMANIEGO BEHAR, Nitza, "El juicio de amparo: historia y futuro de la protección constitucional en México", *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, Puebla, 2011, v. V, núm. 27, enero-junio 2011, p. 174, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293222188009>

1.2.1.1. México Prehispánico.

No es de extrañarse que no existiera ninguna institución de derecho escrito que sea un antecedente para nuestro derecho de amparo pues su régimen social estaba estructurado de una manera muy primitiva y en las cuales la autoridad suprema era correspondiente para el emperador o rey, jefes máximos de los pueblos pues se consideraba que tenían un poder ilimitado; la elección de estos era de manera indirecta es decir seleccionado por los jefes secundarios o ancianos. El emperador, se encontraba aconsejado por un consejo de ancianos y sacerdotes acerca de las cuestiones trascendentales para la vida pública, más sin embargo no se veía con la obligación de acatar sus opiniones, y lógicamente los gobernados no poseían ningún derecho ante el gobernante.³⁴

Por tanto debemos concluir que en México antes de la colonización española, nunca podremos hallar un precedente del juicio de amparo, pues tal y como lo afirma el Doctor Lucio Mendieta “Como cuerpo de leyes, la historia del derecho patrio empieza con la primera cédula real dictada para el gobierno de las indias”.³⁵

1.2.1.2. México Colonial.

El Doctor Ignacio Burgoa, señala que “Con la llegada de los españoles y al consumarse la conquista en México”, esas actividades consuetudinarias sufrieron múltiples cambios pues con la colonización, los españoles se encontraron con actividades sociales completamente autóctonas que “Lejos de desaparecer y quedar eliminadas, fueron consolidadas y las recopilaron en una ley con el nombre de Recopilación de Leyes de Indias de 1681, autorizaba su validez en todo aquello que no fuesen incompatibles con el derecho español.”³⁶

³⁴ Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *El juicio de amparo*, 41° ed. México, Porrúa, 2006, pp. 93-95.

³⁵ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio, *El derecho pre colonial*, México, Porrúa, 1985, p. 165.

³⁶ Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *op. cit.*, pp. 95-98.

El mismo autor nos menciona que por otra parte “Las Leyes de Castilla tienen también aplicación en la Nueva España con un carácter supletorio”, tal y como se encontraba en la disposición de 1681. Fue así como “La legislación de indias fue por tanto, eminentemente protectora del indio, y este afán tutelar, llegó al extremo de considerarse restrictor de su capacidad jurídica en muchos aspectos.”³⁷

El cambio visto para el orden político consistía en que la autoridad suprema lo sería el Rey de España y según la importancia de la colonia sería representado por los virreyes o capitanes. El monarca español concentraba en su poder las tres funciones elementales de un estado pues era supremo administrador, legislador y juez. No podía expedir ninguna orden sin estar completamente seguro de que era lo que le convenía, dado el crecimiento que la sociedad tenía, se creó el Consejo de Indias mismo que actuaba como consultor del rey en asuntos que a estos interesarán.

En cuanto a las funciones de los reyes de España, estos se vieron suavizados por los principios morales y religiosos que poseían y aunque jurídicamente los indios se encontraban protegidos siempre se vieron inmersos en una especie de inferioridad, humillados por los españoles, criollos y mestizos.

El Maestro Burgoa, encamina su crítica al régimen español, en el sentido de que, “Implicaba un sistema de marcado absolutismo, en el que el monarca absorbía cualquier otro poder”³⁸, propiciando con esto que el desarrollo y protección de los derechos fundamentales fuera nulo en su totalidad.

Menciona también que “en el derecho español, existía una auténtica jerarquía jurídica en la que la norma suprema era el Derecho Natural, cuyos mandatos debían prevalecer sobre las costumbres y leyes.”³⁹

Pero, podía darse el caso en que las leyes o costumbres fueran opuestas al derecho natural, el Autor Ignacio Orihuela nos dice que “por tal motivo, es

³⁷ Cfr. *Ídem*.

³⁸ Cfr. *Ídem*.

³⁹ *Ídem*.

pertinente afirmar que el recurso obedézcase pero no se cumpla”⁴⁰ era aplicado; dicho recurso significaba que, cuando se pretendía aplicar una ley que contraviene el derecho natural de la persona, el afectado podría acudir con el rey y solicitar su protección contra actos de su directa autoridad o bien de sus inferiores, consecuentemente se daba la indicación de solamente escuchar pero no cumplir la orden.

Por tanto, se considera que este recurso es uno de los precedentes históricos españoles más importantes del juicio de amparo. “obedézcase y no se cumpla” es uno de los recursos nacientes de la costumbre y puesta en práctica en el derecho foral que surgía con los llamados “fueros”, convenios entre el rey y la nobleza o los habitantes de villas o ciudades, en los que el monarca contraía el compromiso de respetar ciertos derechos o privilegio.

1.2.1.3. México Independiente.

En la época de independencia se rompe la tradición jurídica que existía de la enseñanza española convirtiéndose en la mayor preocupación de los legisladores la organización y el funcionamiento del gobierno. Para el Maestro Ignacio Burgoa “la desorientación que reinaba en México independiente sobre cuál sería el régimen constitucional y político conveniente de implementar, originó la oscilación, durante más de 40 años entre el centralismo y el federalismo.”⁴¹

Mas sin embargo y aunque esto implicaba un daño en cuanto avances políticos sociales y jurídicos, se logró consagrar en la constitución garantías individuales. Debido a la condición jurídica que tenían los derechos del hombre en la colonia, el México independiente no se conformó y comenzó a seguir el modelo francés, posteriormente el inglés y el norteamericano, plasmándose en un cuerpo legal considerado como ley suprema y que posteriormente evolucionaría a lo que hoy conocemos como amparo.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 99.

⁴¹ *Cfr. Ibidem*, p. 104

En octubre de 1814 surge en México el primer documento político constitucional que, aunque no estuvo en vigor, ya contenía un capítulo dedicado a las garantías individuales, la Constitución de Apatzingán, de modo que el Doctor Burgoa Orihuela consideraba que estos eran “Elementos insuperables por el poder público, que siempre debían de respetarlos toda su integridad. Pues su protección no es sino la única finalidad del estado, siendo imprescriptibles, inajenables e indivisibles.”⁴²

Mas sin embargo y aunque fueron consagradas, este ordenamiento jurídico no brindo al individuo mexicano ningún medio de protección por el que se hicieran respetar sus garantías individuales o se considerara alguna sanción o medio de reparación en caso de alguna violación.

Con la consumación de la independencia llegó el primer ordenamiento vigente durante 12 años, pero se considera el segundo código político en México, llevaba por nombre “Constitución Federativa de 1824 que tuvo el mérito de ser el primer ordenamiento que estructuró a México”, mas sin embargo para desgracia de la materia, “Colocaría en plano secundario los derechos del hombre”⁴³ pues la principal preocupación era la estructura y las bases para el funcionamiento de los órganos gubernamentales.

Aunque esta constitución no establece de manera exhaustiva los derechos del hombre, esta si englobo sanciones para sus violaciones, otorgando poder a la corte suprema de justicia pues ésta podía conocer de las infracciones de la constitución y leyes generales según fuera prevenido por la ley, mas sin embargo encontramos otro alto para la evolución del control constitucional pues este principio debía de ser reglamentado por una ley especial que nunca existió provocando con ello una práctica nula.

Posteriormente entró en vigor un nuevo ordenamiento que cambió por completo el pensamiento anterior pues la constitución centralista de 1836 cambio el

⁴² Cfr. *Ibidem*, p. 105

⁴³ *Ibidem*, p. 108

régimen federativo que mantenía México y aunque su vigencia fue pasajera, el Investigador y Secretario Marcos del Rosario afirma que: “La historia del control constitucional en México surgió a partir de la entrada en vigor de la constitución de 1836, ya que previo a esta, ninguna otra había dispuesto algún medio de defensa.”⁴⁴

La aportación más grande de dicho ordenamiento, fue la creación de un supremo poder conservador, integrado por cinco miembros y que tenía como finalidad el preservar y conservar el orden constitucional de cualquier intromisión de cualquier otro órgano del poder. Se dice que su poder era exagerado pues tenía la libertad de declarar la nulidad de todo acto procedente de alguno de los poderes que fuera en contra de la constitución, poderes y facultades que eran inconsistentes y desproporcionados pues incluso podrían declarar la incapacidad del Presidente o suspender sesiones del congreso.

Es importante destacar que ya existía una tendencia jurídica para la creación de un medio de protección al régimen constitucional, pues, aunque las anteriores fueron fallidas porque aún no se adoptaba la forma clara y sistemática seguía existiendo ese interés.

Interés que fue revestido de efectividad en la constitución yucateca de 1841, donde surge como autor el político Manuel Crescencio Rejón.

Esta constitución es considerada como uno de los adelantos más grandes en materia de derecho constitucional. Su autor consideró importante e indispensable anexar diversas garantías individuales, más lo que verdaderamente constituyó un progreso, fue la creación del medio controlador, es decir el amparo desempeñado por el poder judicial, extensivo a todo acto anticonstitucional.

Según el Ministro Del Rosario, “Rejón estimó que el amparo tendría dos vertientes. Una de estas sería un juicio ante los tribunales de primera instancia, con

⁴⁴ DEL ROSARIO RODRÍGUEZ, Marcos, 2017, "El juicio de amparo: Origen y evolución hasta la constitución de 1917, tres casos que determinaron su configuración" en FERRER MAC-GREGOR, Eduardo, HERRERA, Alonso, *El juicio de amparo en el centenario de la constitución mexicana de 1917*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, v. I, t. I, p. 123, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4317/9.pdf>

objeto de proteger las garantías individuales. La segunda sería un juicio planteado de forma directa ante la Suprema Corte del Estado, contra leyes del Congreso o actos del Poder Ejecutivo.”⁴⁵

Tres eran los preceptos defendidos y perseguidos por Rejón, siendo los siguientes:

1. Controlar la constitucionalidad
2. Controlar la legalidad
3. Proteger las garantías individuales

Además, los principios básicos sobre los que descansa la procedencia de nuestro actual Juicio de Amparo tales como “instancia de parte agraviada” y “relatividad de las sentencias” se encuentran consagrados en la exposición de motivos de esta ley.

Las aportaciones que se le atribuyen a la constitución de Rejón son en primer término, y como ya se dijo anteriormente, la incorporación de un catálogo de derechos humanos y en segundo término la instauración del juicio de amparo como medio de protección para tal catálogo.

Mientras surgía el amparo en Yucatán, los autores Vicente Fernández y Nitza Samaniego mencionan que en el año de “1842 a nivel federal se estaba formando una comisión, para reformar la Constitución centralista de 1836, en donde la discusión principal se canalizó sobre la permanencia del centralismo o si se optaba por federalizar la Constitución”⁴⁶, compuesto por siete personas, existía ya una marcada mayoría que optaba por mantener el centralismo, por el contrario la minoría, entre los que destacaba el jurista Mariano Otero, impulsaban el federalismo.

De nueva cuenta los autores Vicente Fernández y Nitza Samaniego dicen que “En el proyecto de la minoría se preveía... reconocer los derechos del hombre

⁴⁵ *Ibidem*, p.125.

⁴⁶ FERNANDEZ FERNANDEZ, Vicente, SAMANIEGO BEHAR, Nitza, *op. cit.*, p. 179.

como base y objeto de las instituciones sociales, y que toda ley y acto deberían garantizar estos derechos.”⁴⁷

Se proponía un modelo de estado liberal, federal y garantista, el proyecto de Otero otorgaba competencia a la Suprema Corte para conocer de los reclamos de particulares contra actos de poderes ejecutivo y legislativo de los estados; y aunque la propuesta de Otero era extremadamente inferior a la de Rejón en Yucatán, su influencia quedaría plasmada en el acta de reformas y en la propia constitución de 1857 misma que fue la primera en reconocer al amparo como medio de protección de los derechos del hombre en México.

El 18 de mayo de 1847 se promulgó el acta de reformas misma que restauró la vigencia de la constitución federal de 1824, se cogieron las ideas de Otero, se propuso la implantación del juicio de amparo dedicado a la protección de las garantías individuales, además se proclamó el sistema federal como el único en México.

1.2.1.4. Época de la Reforma.

Con la llegada de la constitución de 1857 se implantó el liberalismo y el individualismo para las que el individuo así como sus derechos eran los primordiales y únicos objetos de las instituciones sociales mismos que debían hacerse respetar como elementos supraestatales, para hablar de manera correcta el gobierno del estado fungía como un vigilante de las relaciones y solamente tenía como intervención cuando se pudieran provocar desórdenes en la vida social⁴⁸

Fue en esta institución donde se consolidó el amparo en nuestro orden constitucional reglamentado por diversas leyes orgánicas que fueron expedidas bajo su vigencia. Durante su proyecto se estableció el sistema de protección constitucional, y que después de diversos debates, finalmente fue expedida bajo los siguientes preceptos:

⁴⁷ *Ídem.*

⁴⁸ *Cfr.* BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *op cit.*, pp. 123-129.

1. Los tribunales federales conocerán las controversias que se susciten por leyes o actos de cualquier autoridad que violen las garantías individuales o vulneren el régimen federal
2. Los principios que rigen el sistema serán los de iniciativa de parte agraviada, sustanciación judicial del procedimiento y relatividad de los fallos correspondientes.

1.2.1.5. México Post Revolucionario.

Por su parte el Maestro Ignacio Burgoa hace mención de que nuestra actual Constitución Federal de 1917 “Se aparta de la doctrina individualista de su precursora, pues esta no considera a los derechos del hombre como la base y objeto de las instituciones sociales, si no que los reputa como un conjunto de garantías individuales que el estado concede a los habitantes de su territorio.”⁴⁹

Además, la constitución vigente respecto de las garantías individuales a cambio de otorgarlas designa obligaciones individuales públicas que no es más que conceder garantías e imponer el deber de utilizar dichas garantías en beneficio de la sociedad y fue en esta donde el amparo adquirió una gran trascendencia en la historia de México.

El amparo se consolidó en esta constitución en el artículo 107, y que a diferencia de la constitución del 57 detallo de manera explícita la regulación de su ejercicio y que fue contenida en una ley reglamentaria

1.2.2. Derecho de amparo en la legislación mexicana.

Una vez analizada la historia y evolución que ha tenido el juicio de amparo es importante enmarcar una definición en concreto que servirá como base y referencia para el estudio de la presente.

Diversos autores se han dado a la tarea de definir la acción de amparo, aunque sean coincidentes en alguna de sus partes, cada uno tendrá su interpretación; Carlos Arellano García señala que “Es el derecho subjetivo de una persona en su carácter de gobernada, para acudir ante el poder judicial de la

⁴⁹ Cfr. *Ibidem*, p.130.

federación a exigir la tutela de una garantía individual o de un derecho presuntamente violados por una autoridad estatal responsable.”⁵⁰

Por el contrario Ferrer Mac-Gregor, estima que “Es un derecho subjetivo de naturaleza constitucional dirigido hacia el estado y frente al propio estado cuyo objeto se circunscribe a las restitución de las garantía individuales violadas o bien, en la anulación del caso particular del acto”.⁵¹

Luciano Silva Ramírez, asegura que “El derecho público subjetivo que tienen los gobernados para cubrir ante los tribunales del Poder Judicial de la Federación, para hacer valer lo que a sus intereses convenga y verse restituido en el pleno goce del derecho humano y la garantía constitucional que les haya sido violada, precisamente mediante el juicio de amparo”⁵²

Por tanto, puede concluirse que el Amparo es el derecho que tiene toda persona, a demandar, que los órganos jurisdiccionales competentes lo auxilien, reparando las violaciones que hayan sufrido sus derechos humanos y que están reconocidos en la constitución, en virtud de normas generales actos u omisiones imputables a una autoridad.

La naturaleza del derecho de amparo se caracteriza principalmente por ser constitucional puesto que se prevé, además de que se configura en nuestra Carta Magna en los artículos 103 y 107, respectivamente hablando, el primero de ellos, establece la competencia de los Tribunales de la Federación sujetando a su control todas aquellas controversias que tengan como origen la violación de los Derechos Humanos o Garantías Individuales establecidas en la propia Constitución, mientras que el segundo de ellos estipula la creación de una ley reglamentaria para las controversias referidas en el artículo 103 Constitucional , detalla los principios bajo los que deberá regirse el juicio de amparo además de aclarar la competencia respectiva para cada tipo de amparo es decir, directo e indirecto.

⁵⁰ Cfr. AGUILAR MORALES, Luis María, *op. cit.*, p. 55

⁵¹ Cfr. *Ibidem*, p. 56

⁵² *Ídem*

Se consolida como un medio para hacer efectivos los derechos de los gobernados.

Presenta de igual manera rasgos procesales y extraprocesales, tomando como referencia que el propio derecho de amparo nace antes del proceso mismo, puesto que antes de que los derechos del gobernado sean violados en un proceso, la existencia de una protección es inminente, mientras que la base para que este derecho se pueda poner en acción será la violación del derecho fundamental previamente existente.

Es decir que la acción de amparo es un derecho que se tiene previamente al proceso, pero solo se encauzaba en el proceso mismo.

Una característica más del derecho de amparo será aquella que contempla a la autonomía del mismo, puesto que como ya se dijo, la acción de amparo no puede intentarse sin que haya una violación previa, razón por la cual, cuando el gobernado la ejercite debe invocar la relevancia de carácter constitucional junto con el acto reclamado, pues una no puede proceder sin la otra y aunque exista dicha relación esta no siempre logrará su meta, es decir que, el amparo puede a criterio del órgano jurisdiccional negarse o sobreseerse.

El juicio de amparo puede ser personal o bien colectivo puesto que, el quejoso siempre será el titular de la acción, mismo que no podrá transmitir sus derechos, sin embargo, el beneficio de la sentencia puede ser colectivo.

Será jurisdiccional puesto que la resolución únicamente les compete a jueces de los tribunales de la federación, y temporal toda vez que, el quejoso siempre contará con plazos específicos para poder ejercitar su derecho de protección.

Por último y no menos importante, es la acción restitutiva pues el derecho de amparo tiene el objeto de restituir al quejoso el pleno goce de sus derechos

violados restableciendo las cosas al estado en que se encontraban antes de la violación.⁵³

La acción de amparo debe presentar elementos subjetivos y elementos objetivos, los sujetos se contemplan en el primer grupo, mientras que el objeto y la causa pertenecen al segundo, y, además, el amparo siempre debe responder a las interrogantes ¿Quiénes?, ¿Por qué? y ¿Para qué?

1.2.2.1. Amparo directo del trabajo

El amparo directo del trabajo procederá a razón de lo plasmado en el artículo 170 fracción I de la ley de amparo, únicamente contra a) laudos y b) resoluciones que pongan fin al juicio, lógicamente que, ambos deben ser dictados en relación al proceso del trabajo por las Juntas Especiales Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje o bien por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La demanda de amparo directo deberá formularse por escrito y contener los requisitos contenidos en el artículo 175 de la ley de amparo, se promoverá y presentará ante la autoridad señalada como responsable, para que esta la remita al tribunal colegiado de circuito, acompañada de copias de la misma para correrle traslado al ministerio público, tercero perjudicado y aquella que conformará el expediente de la autoridad responsable.

El quejoso según el artículo 17 de la ley de amparo, contará con un plazo de 15 días para interponer su demanda de amparo, mismos que se contarán a partir del día siguiente en que surta efecto la notificación del laudo o resolución que ponga fin al procedimiento.

⁵³ Cfr. *Ibíd.*, p. 62

1.2.2.2. Amparo indirecto del trabajo

Este tipo de amparo encuentra sus condiciones de procedencia en el artículo 107 de la Ley de Amparo, en materia laboral opera contra la presunta inconstitucionalidad de leyes que fueren emitidas por el órgano legislativo o bien contra actos del mismo, siempre y cuando estos no pongan fin al procedimiento o bien sea una sentencia definitiva.

El quejoso contará con un término de 15 días hábiles para interponer su demanda de amparo, mismos que empezaran a contar a partir del día siguiente en que haya surtido efectos la notificación de la resolución o acuerdo que reclame, cuando tenga conocimiento de ellos o bien de su ejecución, o cuando se hubiese hecho sabedor de los mismos.

La demanda de amparo se promoverá ante los juzgados de distrito mediante oficialía de partes, con copias para correr traslado de la misma a la autoridad responsable, ministerio público, tercero perjudicado y en caso de que se haga solicitud de suspensión del acto reclamado se exhibirán dos copias más.

1.2.3. Leyes reglamentarias del amparo en México.

Se entiende por leyes reglamentarias aquellas que establecen el procedimiento en todos sus aspectos, así como derivaciones, es decir aquellas que fijarán el procedimiento y las medidas que deberán seguir los órganos constitucionales competentes que ejercerán la acción de amparo.

La historia de las leyes o proyectos, que han reglamentado el derecho de amparo se encuentra conformada por tres etapas mismas que en orden ascendente, comprenden la etapa previa a la constitución de 1857, durante la vigencia de la constitución de 1857, y por último durante la vigencia de la constitución de 1917.

Historia misma que se encuentra detallada en la tabla que a continuación se presenta:

Cuadro 2. Leyes que han reglamentado el derecho de amparo en México.

Etapa I (Previo a la Constitución de 1857).			
Ley o Proyecto.	Fecha de promulgación.	Reformas.	Aportaciones.
Proyecto de Fonseca.	No fue promulgado	Sin reformas	<ul style="list-style-type: none"> ● Obra del político José Urbano Fonseca. ● Establece una reglamentación del artículo 25 del Acta de Reformas, mismo que contenía la procedencia del juicio de garantías contra actos de los poderes Ejecutivo y Legislativo, Federales o Locales. ● El procedimiento propuesto era sencillo. ● El procedimiento consistía: <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar la demanda. 2. Solicitar a la autoridad responsable el informe justificado. 3. Solicitar al fiscal su dictamen. 4. Se verifica una audiencia a los nueve días siguientes. 5. Se dicta resolución de inmediato.
Etapa II (Durante la Constitución de 1857).			
Ley Orgánica de los Artículos 101 y 102 de la Constitución de 1857.	Noviembre 1861.	Sin reformas.	<ul style="list-style-type: none"> ● Presentación de demanda ante el Juez de Distrito del Estado donde se encontrará la autoridad responsable. ● Después de escuchar al promotor fiscal se declaraba si había lugar a un juicio de garantías. ● Primer antecedente del incidente de

			<p>suspensión: en caso de urgencia la suspensión del acto reclamado era procedente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La procedencia fue extendida a las violaciones contra las leyes orgánicas.
	Enero 1869.	Sin reformas.	<ul style="list-style-type: none"> • Contemplaba la improcedencia en contra de negocios judiciales. • Incidente de suspensión siempre y cuando fuera pertinente según el informe de la autoridad responsable. • Procedimiento similar a la Ley publicada en 1861.
	Diciembre 1882.	Sin reformas.	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor regulación a la suspensión del acto reclamado. • Procedimiento similar a la ley publicada en 1869 admitiendo los negocios judiciales de carácter civil siempre y cuando fuera promovida dentro de los 40 días siguientes a que causará ejecutoria la sentencia que hubiere vulnerado. • Introdujo el sobreseimiento.
Etapa III (Durante la Constitución de 1917).			
Ley de Amparo Reglamentaria de los	Octubre 1919.	Sin reformas.	<ul style="list-style-type: none"> • Introduce el principio de relatividad de la sentencia.

<p>Artículos 103 y 107 Constitucionales.</p>			<ul style="list-style-type: none"> ● Introduce el principio de agravio personal. ● Enumero a los sujetos procesales intervinientes. ● Estableció la competencia para los Jueces de Distrito y la Suprema Corte. ● La Suprema Corte tendría dos funciones: Revisora de las sentencias emitidas por los Jueces de Distrito y concedora del juicio de amparo contra sentencias definitivas dictadas en juicios civiles y penales. ● Instituyó el ofrecimiento de pruebas de manera oral, además de ofrecerlas, desahogarlas y presentar alegatos en la misma audiencia.
<p>Ley Orgánica de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Federal.</p>	<p>Enero 1936.</p>	<p>Ley con más vigencia pues únicamente se fue reformando, entre las más importantes se encuentran las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diciembre de 1949: notificación de la sentencia al día siguiente de que fue dictada. ● Séptima reforma, que modificó el nombre a: Ley de Amparo Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política 	<ul style="list-style-type: none"> ● Incluyo una división por títulos. ● Contaba con cinco títulos.

		<p>de los Estados Unidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diciembre 1974: obligatoriedad de la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. ● Décimo primera reforma: dividió a la ley en dos partes, una contendría los artículos de la ley vigente y sus reformas, la segunda sería a partir del artículo 212 y contendría los artículos que se fuesen adicionando. 	
<p>Ley de Amparo Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>	<p>Abril 2013.</p>	<p>Reforma publicada en junio de 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Limitación del uso de la figura del acto reclamado. ● Eliminó la caducidad de instancia. ● Si una norma se señala como inconstitucional a partir de un juicio de amparo esta deberá dejar de aplicarse. <p>Reforma publicada en enero 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Estipulo los días hábiles para la promoción, sustanciación y resolución de los juicios. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sustitución del interés jurídico por el legítimo como procedencia del juicio, es decir basta con que la actuación afecta a los derechos u obligaciones del promovente. ● Listado de presupuestos que otorgan la suspensión del acto reclamado. ● Tramitación de los juicios por vía electrónica, con firma electrónica.

Fuente: Cfr. Realizado por la autora con información de. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *El juicio de amparo*, 41° ed. México, Porrúa, 2006.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y MARCO CONCEPTUAL DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE, PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL, ASÍ COMO DEL PRINCIPIO SUBSANADOR EN MATERIA LABORAL.

SUMARIO: 2.1. Suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral, 2.1.1. Definición de la suplencia de la queja deficiente, 2.1.2. Surgimiento de la suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral, 2.1.3. Evolución de la suplencia de la queja deficiente, 2.2. Principios procesales 2.2.2. Principio de igualdad procesal, 2.2.1.1. Definición del principio de igualdad procesal, 2.2.1.2. Surgimiento del principio de igualdad de partes, 2.2.3. Principio subsanador existente en el juicio ordinario laboral, 2.2.3.1. Definición del principio subsanador.

2.1. Suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral.

La suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral es considerada por diversos autores como una institución procesal de la cual, se ha encontrado que su estudio es sumamente reducido, y por tanto las definiciones son limitadas.

La suplencia de la queja deficiente, surge como excepción al principio general en materia de amparo denominado “de estricto de derecho”, más sin embargo su aparición en la legislación se ubica en la constitución de 1917 misma que establecía la suplencia en materia penal siempre y cuando por torpeza no se haya combatido debidamente la violación que le daría razón al juicio de garantías.

Actualmente y gracias a todas las reformas que han modificado a la suplencia de la queja, se ha conseguido su eficacia; ubicamos el marco jurídico de la misma, en el artículo 79 de la ley reguladora de la materia, siendo esta la ley de amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que en su fracción V, hace referencia a la

suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral, del cual se desprende, que está siempre y en todo momento operará en favor del trabajador.

2.1.1. Definición de la suplencia de la queja deficiente.

Para poder unificar una definición, de la suplencia de la queja de manera correcta, es indispensable realizar un estudio de las diferentes acepciones que se le han atribuido a la misma.

Analizaremos de primera instancia la definición de la suplencia de la queja desde el punto de vista del Jurisconsulto Juan Díaz Romero mismo que la traduce como aquella “voluntad protectora de ciertas categorías de partes litigantes, mediante la autorización al juez para que ante la Litis, no se limite al examen riguroso de los conceptos, agravios o planteamientos, si no que de manera oficiosa los adiciones, complete, remedie, integre o sustituya, cuando haya defecto, error, confusión o carencia de razones jurídicas.”⁵⁴

Por su parte el magistrado Neófito López Ramos analiza a la suplencia de la queja de manera gramatical y en sentido jurídico; advirtiendo que por cuanto hace a la primera de ellas, “suplir, es completar, subsanar, añadir, mientras que suplencia, es el acto por el cual se realiza la acción de completar o añadir”. Y en sentido jurídico manifiesta que “la suplencia de la queja es la potestad conferida por el juez para que en los casos señalados por el legislador subsane en la sentencia el error o la insuficiencia en que incurrió el quejoso al formular su queja.”⁵⁵

Al respecto la segunda sala de la suprema corte de justicia de la nación, ubica a la suplencia de la queja deficiente en la tesis aislada que aparece bajo el título literal siguiente:

Suplencia De La Queja Deficiente. Es Una Institución De Rango Constitucional Que Restringe Válidamente El Derecho A Ser Juzgado Con Igualdad Procesal. De la que podemos advertir que fue voluntad del

⁵⁴ Cfr. DÍAZ ROMERO, Juan, "suplencia de la queja deficiente en el amparo en materia laboral", *Revista del Instituto de la Judicatura Federal Escuela Judicial*, México, 1999, v. IV, p. 37, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/31670/28659>.

⁵⁵ Cfr. LÓPEZ RAMOS, Neófito, "Suplencia de la queja en materia civil", en PÉREZ DAZA, Alfonso, *El principio de estricto derecho*, México, Instituto de la Judicatura Federal, pp. 91-92, <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/40962>

Constituyente Permanente establecer la suplencia de la queja deficiente como una institución procesal de rango constitucional, significó que bajo determinadas circunstancias, los juzgadores de amparo están obligados constitucionalmente a examinar de oficio la legalidad de las resoluciones reclamadas ante ellos y, de advertir alguna ilegalidad, procederán a revisar si hubo o no argumento coincidente con la irregularidad detectada, a fin de declararlo fundado y, en caso contrario, suplir su deficiencia.⁵⁶

De modo que unificando y formando un criterio propio, podemos decir que la suplencia de la deficiencia de la queja es aquella institución procesal que encontramos prevista en el artículo 79 de la Ley de Amparo Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos , por medio de la cual, el juzgador tiene la facultad jurídica de corregir los errores u omisiones en que incurrir los quejosos, mismos que son encontrados en sus conceptos de violación o agravios, al promover su demanda, logrando la protección de los derechos fundamentales contenidos en el artículo 123 de la Carta Magna.

2.1.2. Surgimiento de la suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral.

La evolución que ha tenido la suplencia de la queja deficiente ha sido tal que su crecimiento se fue incorporando con el paso de los tiempos en distintas materias, pues de primera instancia comenzó en el ámbito del derecho penal, sin embargo, es considerado un tema bastante importante por lo cual se le dará su espacio más adelante.

Se podría llegar a pensar, así como lo afirman diversos autores, que el principal antecedente de la suplencia de la queja se encuentra consagrado en la ley orgánica de los artículos 101 y 102 de la Constitución Federal que entrará en vigor el cinco de febrero de 1857 bajo el mandato del en ese entonces Presidente Manuel González.

⁵⁶ 2a. XCII/2014, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. I, septiembre de 2014, p. 924

Este primer antecedente es estudiado por el jurista Jaime Allier Campuzano, y del cual se desprende que en la antes mencionada ley orgánica “En el capítulo VII, denominado “Las Sentencias de la Suprema Corte”, en su artículo 42, decía que tanto el Tribunal como los Juzgados de Distrito, podrían suplir el error o la ignorancia de la parte agraviada, otorgando el amparo por la garantía cuya violación aparezca probada en autos, aunque no se haya mencionado en la demanda.”⁵⁷

De lo anterior podemos decir que por primera vez se otorgó la facultad para poder suplir, ya sea por error, por ignorancia o por desconocimiento en el que hubiere incurrido la parte quejosa, al no mencionar o hacer mención de manera errónea de la garantía violada, situación tal que obligaba al juzgador a hacer un estudio de la demanda para percatarse de la situación de hecho reinante de la misma, y una vez realizado lo anterior, poder, si este así lo consideraba, otorgar la protección Federal, dejando muy en claro que dicha violación debía de encontrarse probada en autos.

Sin embargo, con posterioridad y con evolución, este mismo antecedente puede ser tomado como uno mismo para la suplencia del error.

Visto desde el punto de vista del autor Juventino V. Castro, la suplencia de la queja surge a raíz de la Constitución General de la república de 1917, en su artículo 107 y las posibles hipótesis que motivaron su introducción, para el maestro, son las siguientes: “Sus antecedentes, aparecen directamente en la constitución de 1917, por motivos políticos, La jurisprudencia tiene un origen jurisprudencial, que al perfeccionar la institución pasó posteriormente a la constitución, corresponde a una tendencia encaminada a eliminar el rigorismo jurídico, cuando se trata de la vida y la libertad.”⁵⁸

Si bien, lo anteriormente expuesto por el maestro Castro son meras conjeturas, pues la realidad es que, la figura de la suplencia de la queja se crea con la disposición del texto constitucional, pues para tratar de aclarar su motivación nos

⁵⁷ Cfr. ALLIER CAMPUZANO, Jaime, *Naturaleza y alcance de la suplencia de la deficiencia de la queja en amparo laboral*, México, Porrúa, 2019, p. 9.

⁵⁸ Cfr. *Ibidem*, pp.10-14.

remitimos al diario de los debates del constituyente en las sesiones previas a la promulgación de la constitución en comento donde en relación, únicamente se encuentran los debates relacionados con el artículo 107 en el que se establecía el amparo contra sentencia definitivas de los juicios civiles y penales.

El texto original del artículo en controversia, contenía lo siguiente:

Art. 107.- todas las controversias de que habla el artículo 103, se seguirán a instancia de parte agraviada, I.- podrá suplir la deficiencia de que 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.⁵⁹

Posteriormente y con la expedición de la ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la constitución federal en 1919, se reprodujo el anterior texto constitucional, en su artículo 93.⁶⁰

Lo anteriormente transcrito, y con el poder que el constituyente le otorgó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, podemos establecer respecto de la suplencia que:

- a) Se podrá suplir cuando exista en contra del quejoso violación manifiesta de la ley que lo ha dejado sin defensa, y
- b) Cuando se haya juzgado a la luz de una ley que no es exactamente aplicable y que solo por torpeza no se ha combatido debidamente la violación.

Es importante cerrar el presente tema, dejando muy en claro que, para la creación de la suplencia de la queja deficiente, está únicamente estaba aplicada para la materia penal.

2.1.3. Evolución de la suplencia de la queja deficiente.

La evolución de la figura jurídica de la suplencia de la queja se enmarca con todas y cada una de las reformas que esta ha tenido con el paso del tiempo.

⁵⁹ Cfr. *Ídem*.

⁶⁰ Cfr. *Ídem*.

La siguiente tabla, contempla las reformas más importantes y significativas que ha tenido dicha figura:

Cuadro 3. Reformas realizadas a la figura jurídica de la suplencia de la queja.

Fecha de reforma	Puntos relevantes
30 de diciembre del año 1935	<ul style="list-style-type: none"> ● Publicada el 10 de diciembre de 1935 ● Otorgaba la facultad a los jueces de distrito y Suprema Corte de Justicia la posibilidad de suplir el error a la parte agraviada. ● Se suplía si se citaba por el agraviado, de manera errónea la garantía violada ● Entonces otorgaba el amparo por lo que realmente se estaba violando ● No estaba permitido cambiar los hechos o conceptos de violación expuestos, ni suplir ni ampliar nada de la misma
30 de diciembre de 1950	<ul style="list-style-type: none"> ● Publicada el 19 de febrero de 1951 ● Conocida como “reformas de Miguel Alemán” ● Exposición de motivos: a consideración la pertinencia para ampliar su alcance a cualquier materia de aplicación que resulte de amparos que se funden en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia. ● Justificación para ampliar en materia laboral: normas constitucionales contenidas en el artículo 123 son tutelares de los derechos de los trabajadores mismos que no están en posibilidades de una defensa adecuada, por ignorancia de los rigorismos técnicos ● Se rompe el principio de imparcialidad, pues la propuesta generó descontento a grado tal, que se sugirió un apartado de carácter social. ● Se agregó al texto reformado: la posibilidad de suplencia de la queja en materia del trabajo a la parte obrera, únicamente cuando hubiere para la

	<p>agraviada violación manifiesta de la ley que lo ha dejado sin defensa</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Su aplicación era de manera discrecional
2 de noviembre de 1962	<ul style="list-style-type: none"> ● Se establece la suplencia en beneficio de los campesinos, cuando se discutieran derechos individuales o colectivos en temas agrarios.
20 de marzo de 1974	<ul style="list-style-type: none"> ● Se incluye en el artículo 107 constitucional, la extensión de la suplencia de la queja a los juicios de amparo contra actos que afecten a los menores o incapaces
29 de octubre de 1974	<ul style="list-style-type: none"> ● Se hace consistir en el artículo 76 de la ley de amparo la protección de la suplencia de la queja deficiente, cuando los menores de edad o incapaces figuren como quejoso
16 de enero de 1984	<ul style="list-style-type: none"> ● La suplencia de la queja pasa a ser obligatoria estableciendo que, cuando el amparo se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia.
20 de mayo de 1986	<ul style="list-style-type: none"> ● Se procede a incorporar el artículo 76 bis a la ley de amparo donde se establece la aplicación obligatoria de la suplencia además de separar por fracciones la materia de aplicación

Fuente: Cfr. Realizado por la autora con información de. ALLIER CAMPUZANO, Jaime, *Naturaleza y alcance de la suplencia de la deficiencia de la queja en amparo laboral*, México, Porrúa, 2019.

2.1. Principios procesales

De primera instancia, es menester entender que son los principios procesales, pues para el Maestro José Ovalle Fabela, son “Aquellos criterios o ideas fundamentales, contenidos en forma implícita o explícita en los ordenamientos

jurídicos.” Mismos que señalan las “Características principales del derecho procesal y sus diversos sectores, y que orientan el desarrollo de la actividad procesal.”⁶¹

Por el contrario, para el maestro Pla Rodríguez lo principios del derecho son” líneas y directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover o encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar las interpretaciones existentes y resolver casos no previstos”.⁶²

De lo anterior podemos resaltar una triple función de los principios procesales mismos que serán:

1. Informadores, es decir que servirán de fundamento según el ordenamiento jurídico del que se trate.
2. Normativo, pues ante alguna laguna o vacío legal estos podrán actuar supletoriamente.
3. Interpretativa, pues pueden servir como criterio orientador.

2.2.1. Principio de igualdad procesal.

Una vez que hemos empezado a desmembrar la información, para poder entender correctamente cada parte de la que se hable; en este capítulo y como su nombre bien lo indica hablaremos del principio de igualdad procesal, mismo del cual podrán gozar todas las personas que sean parte en cualquier procedimiento legal.

2.2.1.1 Definición del Principio de igualdad procesal

En este sentido, es importante describir y entender a la “igualdad” dentro de los principios y procesos.

⁶¹ OVALLE FABELA, José, *Teoría general del proceso*, 7° Ed, México, Oxford, 2016, p. 19

⁶² MARTINEZ Y GONZALEZ, Arturo, *Revalorización de los principios del derecho del trabajo*, México, Universidad La Salle, 2017, p. 18, https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/691/N%C3%BAm.30_P.13-48.pdf?sequence=1&isAllowed=y

La Real Academia Española, reconoce la palabra igualdad como aquel “principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos de derechos y obligaciones.”⁶³

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado que “la igualdad exige que se trate del mismo modo a quienes se encuentran en iguales situaciones, es decir igual tratamiento de los iguales en iguales circunstancias.”⁶⁴

Ahora bien y según los textos que anteceden, podemos definir al principio de igualdad procesal como, aquella facultad otorgada al legislador y/o al juzgador, con la cual debe otorgar a las partes en el procedimiento, las mismas oportunidades procesales; para que estos, en su debido momento puedan exponer sus pretensiones y excepciones, además de poder probar los hechos en que funden las mismas, así como para expresar sus alegatos o conclusiones.

Es por ello que el Doctor José María Soberanes, se atreve a redactar que “La legislación ve a todos sus destinatarios por igual, sin hacer ningún tipo de distinciones , e implica para sus aplicadores, bien sean administraciones o jueces, que no puedan atender a otro *tertium comparationis* que el que la propia ley ofrece.”⁶⁵

De esta manera, se asegura el justo procedimiento para las partes que se encuentren participando en un juicio, pues como ya bien se dijo, todos deben ser tratados por igual ante las leyes sin tener ningún tipo de distinción ante esta.

2.2.1.2 Surgimiento del principio de igualdad de partes.

De primera instancia y como se mencionará en adelante, los textos constitucionales en un principio no consideraban a la igualdad como un principio

⁶³ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, 23° ed., <https://dle.rae.es>.

⁶⁴ LOUTAYF RANEA, Roberto y SOLÁ, Ernesto, *Principio de igualdad procesal*, Repositorio AMAG, 2011, pp. 1-2, http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1126/Lectura_foro_Principio%20de%20igualdad%20procesal_IIINivel.pdf?sequence=5&isAllowed=y

⁶⁵ SOBERANES DÍEZ, José María, *La evolución del principio de igualdad*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2015, p. 497.

que fuera merecedor de su propio apartado; más sin embargo con la evolución de las leyes y de la sociedad, las necesidades de tratos igualitarios ante la ley fueron orillando a las leyes al progreso a manera de que está fuera incluida incluso con su propio principio y reconocimientos.

En el siguiente cuadro se tratará de enmarcar el proceso de evolución que la presente figura ha tenido con el paso de los años.

Cuadro 4. Nacimiento y evolución del principio de igualdad de partes.

TEXTO CONSTITUCIONAL	PUNTOS RELEVANTES
Constitución de Cádiz de 1812	<ul style="list-style-type: none"> ● No reconoce la igualdad ● Implícitamente se refirió a ella al establecer un fuero para todas las personas ● De manera implícita, nuevamente hablo de la igualdad al eliminar los privilegios en el pago de las contribuciones.
Constitución de Apatzingán	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconoce y respalda a la igualdad señalando que la ley debe ser igual para todos
Instalación del primer constituyente (congreso de 1822)	<ul style="list-style-type: none"> ● Igualdad de derecho a todos los habitantes del imperio
Constitución de 1824	<ul style="list-style-type: none"> ● Retroceso en cuanto al avance realizado por las leyes que la antecedieron ● No establece ningún catálogo de derechos
Leyes constitucionales de 1836	<ul style="list-style-type: none"> ● Retoma el avance y consagra una lista de derechos mexicanos
Proyecto de reforma de 1840 y proyecto de constitución de 1842	<ul style="list-style-type: none"> ● No se ocuparon del principio como tal ● El voto en contra de Otero, Muñoz Lerdo y Espinosa de los Monteros se fundó en que las leyes deben respetar la igualdad siendo generales para todos.

Segundo proyecto de la constitución de 1842	<ul style="list-style-type: none"> ● A raíz del voto en contra, se señaló un apartado especial para la igualdad
Bases orgánicas de 1843	<ul style="list-style-type: none"> ● Se refiere indirectamente ● Prohíbe la esclavitud en el territorio nacional
Actas de reforma de 1847	<ul style="list-style-type: none"> ● Nunca apreció la legislación ● La igualdad fue la garantía por la que se reconocía este documento

Fuente: Cfr. Realizado por la autora con información de SOBERANES DÍEZ, José María, *La evolución del principio de igualdad*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2015, pp. 510-514.

Actualmente, en nuestro texto constitucional vigente siendo el de 1917, tenemos que el principio de igualdad procesal deriva del artículo 13 del cual se desprende que “Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley.”⁶⁶

Pues aunque si bien es cierto, dicho artículo no da alguna declaración directa de igualdad, este si prohíbe las leyes privativas, del cual diversos autores contemporáneos a la ley lo identifican como “el reconocimiento de la garantía de igualdad ante la ley”⁶⁷

El texto constitucional no ha sufrido ninguna reforma y se encuentra en vigor.

2.2.2. Principio subsanador existente en el juicio ordinario laboral.

El presente capítulo será destinado para un principio que, aunque muchos lo consideran nuevo, el mismo tiene distintas acepciones, así como distintos criterios de interpretación. Se buscará unificarlos para poder crear un punto de partida que

⁶⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 13, 5 de febrero de 1917, México

⁶⁷ SOBERANES DÍEZ, José María, *op. Cit*, pp. 514.

nos permitirá identificar de manera rápida las características y funciones que el mismo tiene.

2.2.3.1. Definición del principio subsanador.

El principio subsanador, es contemplado como uno de los nuevos principios procesales del derecho laboral, se encuentra contenido en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se previene que:

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.⁶⁸

Posteriormente, remitiéndose al artículo 873 citado por el artículo que antecede, se menciona, de igual forma en su párrafo segundo, 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 o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.⁶⁹

De lo anterior, podemos definir que, el principio subsanador es aquella facultad conferida por la ley de la materia, al juzgador, para que, a través de sus funciones pueda prevenir a la parte actora, acerca de las irregularidades que presente su escrito inicial de demanda.

Y en caso de ser necesario concederá término de tres días, para que el trabajador, pueda subsanar su demanda siempre y cuando existan acciones contradictorias en su escrito inicial de demanda

⁶⁸ Ley Federal del Trabajo, (LFT), art. 685, 01 de abril de 1970, México

⁶⁹ *Ibidem*, art. 873

Por tanto, podemos concluir que este principio procesal es uno de los más importante de la materia laboral, pues si bien es cierto, se considera como una manifestación de protección a la parte trabajadora, justificando de esta manera el sentido proteccionista y tutelar que mantiene la ley laboral por cuanto hace a los intereses de la parte trabajadora.

Protección tal que es otorgada por que tal como lo menciona el Maestro Cipriano Gómez, “Toma en consideración la posición de cada parte, y desde luego tiene una actitud de auxilio hacia el débil o el torpe frente al hábil o poderoso.”⁷⁰

⁷⁰ GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría general del proceso*, 10° Ed, México, Oxford, 2004, p. 61

CAPÍTULO 3

PERTINENCIA DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA DE AMPARO LABORAL.

SUMARIO: 3.1. Aplicación de la suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral, así como el principio subsanador en materia laboral, 3.1.1. Principio subsanador, 3.1.2. Suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral.

Una vez que se ha analizado en el contenido de la presente investigación, de manera concreta todas y cada una de las figuras, que son medulares para el desarrollo de la misma, es indispensable llegar a la etapa de la práctica, es decir, el cómo es aplicado dentro del procedimiento laboral, todas y cada una de estas figuras, además de saber cómo es que reacciona la autoridad competente ante ellas.

Se tomó como base algunos ejemplos mismos que fueron obtenidos de la Junta Especial número siete de las que integran la Local de Conciliación y Arbitraje en el estado de Puebla, dependencia en la cual, la autora de la presente investigación realizó el servicio social, prácticas profesionales y concluyendo en un puesto meritorio, todo ese tiempo de desarrollo fue llevado de la mano del secretario de acuerdos de dicha junta concluyendo en 3 años de participación.

En el desarrollo del presente capítulo, se expone la aplicación de cada una de las figuras de las cuales se ha hablado en la presente investigación, mismas que son: la figura de suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral, el principio subsanador, así como el principio de igualdad procesal, además se plasmarán argumentos que fueron obtenidos con base en mi experiencia dentro de dicha dependencia.

Así mismo es importante mencionar que por confidencialidad y protección de datos de los involucrados, cuando se trate de los respectivos ejemplos, se ocultara el nombre de todos y cada uno de ellos.

3.1 Aplicación de la suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral, así como el principio subsanador en materia laboral.

El presente tema, se enfoca en la aplicación del principio subsanador, así como de la suplencia de la queja deficiente, se va desmembrando cada asunto, ejemplificando la forma en que cada figura fue aplicada dentro del procedimiento, con la finalidad de tener un entendimiento preciso de cada una de ellas.

El significado de la palabra “aplicar” para la Real Academia Española es “poner algo sobre otra cosa o en contacto con otra” ⁷¹, de manera tal que al ser traducido en la palabra aplicación de la suplencia de la queja o del principio subsanador, deberemos entenderlo como la forma en que será aplicada, cada figura jurídica en el procedimiento correspondiente , de ahí que derive también la forma en la que debe responderse o bien solicitarse.

3.1.1. Principio subsanador.

Como ya se dijo en el capítulo correspondiente el principio subsanador es la capacidad conferida por la ley de la materia, al juzgador, para que, a través de sus funciones pueda prevenir a la parte actora, acerca de las irregularidades que presente su escrito inicial de demanda.

Tomando en cuenta lo anterior, el primer ejemplo al que se hace alusión, se desprende el error en la demanda inicial y concluye con el requerimiento y modificación en la etapa correspondiente, que en este caso es aplicable en la etapa de conciliación, demanda y excepciones.

En el escrito inicial de demanda, se desprenden los primeros errores de la parte actora en el capítulo de hechos puntos tres, cuatro, cinco y seis; de los cuales se anexa la narrativa que a la letra dice:

HECHOS. -

⁷¹ Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 23° ed., <https://dle.rae.es>

TERCERO. - a partir del día 19 de enero el ing. ***** y el Ing. ***** mandaron a cuatro personas supervisoras a mi zona, dos de ellas la ing. ***** e *****

CUARTO. - Mención aparte es que el día 26 de enero decidí comentar lo ocurrido con la Lic. ***** , que es la gerente del departamento de recursos humanos, cuando pude comunicarme por fin con ella me dijo que acudiría durante la semana para tratar el tema personalmente conmigo, pues ella se encuentra en un lugar distinto al sitio en el que yo laboro.

QUINTO. - el día 3 de febrero mi jefe inmediato, el ing. ***** , me citó en el departamento de recursos humanos. [...]. El día jueves 4 me presenté con el Lic. ***** le manifesté que la situación por la que me han estado haciendo pasar no se me hace adecuada, pues no me están tratando con el respeto que merezco, al grado que ya me he sentido acosado.

SEXTO. - el día viernes 5 de febrero, al llegar a trabajar, ya no me permitieron el acceso a mi área de trabajo, y me percaté de que en mi lugar ya se encontraba otra persona.

Como se ha podido demostrar, la parte actora al redactar sus hechos omite señalar cuál es el año al que hace referencia, ya sea bien para los hechos que motivaron el despido o para la redacción del despido como tal, dejando en un punto de ambigüedad todos y cada uno de sus hechos, pues si bien, es imposible que la parte demandada conozca el año al que hace referencia, además de que es menester para poder responder la demanda presentada en su contra y así tener una correcta defensa.

Una vez admitida la demanda y tal y como lo marca el procedimiento, se procede a señalar fecha para audiencia de conciliación demanda y excepciones en el respectivo auto admisorio, una vez iniciada la respectiva audiencia, la secretaria procede a requerir se aclare la redacción de los hechos por cuanto al tiempo modo y lugar quedado de la siguiente manera:

La secretaria da cuenta con los autos a la junta y esta procede a requerir a la compareciente por la parte actora que aclare su escrito inicial de demanda ya que de la misma en el capítulo de hechos no se desprende que contengan tiempo, forma y lugar. Se procede a conceder el uso de la voz al compareciente por la parte actora quien dijo: que hago la precisión y aclaración que la demanda se habla de diferentes fechas las cuales se omitió el año de dichas fechas siendo que se trata del año dos mil veintiuno en todas y cada una de ellas, precisó que en el punto tercero se refiere al 19 de

enero lo correcto es 19 de enero de 2021, en el punto cuarto se refiere al 26 de enero lo correcto es 26 de enero 2021, en el punto quinto se habla del 3 de febrero y lo correcto es 3 de febrero de 2021 y por último en el punto sexto viernes 5 de febrero lo correcto es 5 de febrero de 2021 por lo que solicito se me tenga aclarando mi demanda.

De inmediato el secretario actuante, procede a dirigirse al acuerdo, donde además de las comparecencias, acordó por cuanto hace al requerimiento lo siguiente

LA JUNTA ACUERDA: [...] y tomando en cuenta que esta autoridad requirió a la parte actora, aclarado y precisada los puntos de hechos de escrito de demanda, por cuanto al modo tiempo y lugar así mismo se tiene al compareciente por la parte actora realizando y/o dando cumplimiento a dicho requerimiento, razón por la cual se procede a suspender la presente audiencia y se señalan [...].

Realizando el análisis al presente ejemplo es importante destacar que, con el error cometido por la parte actora respecto de omitir los años en sus fechas, el procedimiento no podría tener continuidad, pues se deja en estado de ambigüedad el tiempo correspondiente al despido y a los hechos que lo han motivado. Por consiguiente, ambas partes tanto actora como demandada, quedarían en estado de indefensión, en caso de que la autoridad no hiciera el requerimiento.

El secretario actuante, que en este caso funge como autoridad, aplica el principio subsanador al entrar en análisis de los hechos contenidos en el escrito inicial de demanda, así como al requerir y dar la oportunidad para que la parte actora tenga una defensa adecuada y no se proceda en su perjuicio.

Por otra parte, un segundo ejemplo corresponde a aquel en donde la omisión del domicilio para que una de las partes sea emplazada le impide darle continuidad al procedimiento y por consiguiente es necesario un requerimiento inmediato, mismo que se hace en el auto admisorio, para efectos de ilustrar se redacta y añade a su literalidad.

La parte actora expone en su escrito inicial de demanda, específicamente en la redacción en contra de quienes serán los demandados:

vengo a promover en vía ordinaria laboral formal demanda por despido injustificado en contra de:

La fuente de trabajo denominada ***** en su carácter de patrón, a quien le señaló como domicilio para ser emplazada el ubicado en *****

La fuente de trabajo ***** en su carácter de beneficiario y responsable solidario de la relación laboral, a quien le señaló como domicilio para ser emplazado el ubicado en *****

La fuente de trabajo denominada ***** en su carácter de beneficiario y responsable solidario de la relación laboral, a quien le señaló como domicilio para ser emplazada el ubicado en *****

La fuente de trabajo denominada ***** en su carácter de beneficiario y responsable solidario de la relación laboral, a quien le señaló como domicilio para ser emplazada el ubicado en *****

Quien resulte responsable de la relación laboral

A quien les demandó en forma conjunta y solidaria el pago y cumplimiento de las siguientes.

Tal y como se puede observar la parte actora omite en su escrito inicial de demanda, señalar el domicilio en el que la parte demandada “quien resulte responsable de la relación laboral” será emplazado, impidiendo de esta forma se dé cumplimiento de manera adecuada al procedimiento.

El secretario actuante, al tener la posibilidad de hacer uso del principio subsanador, procede en el auto admisorio de la demanda a hacer el requerimiento con la finalidad de dar cumplimiento al correcto procedimiento, mediando de la siguiente manera su requerimiento:

Así mismo se le requiere a la parte actora que en el término de tres días contados a partir de que se den por notificados del presente acuerdo, informe a esta autoridad el domicilio en que la parte demandada quien resulte responsable de la relación laboral deberá de ser emplazada, toda vez que de su escrito de demanda no se desprende que indique el domicilio de la misma.

En función de lo anterior; es necesario recordar que, en el escrito inicial de demanda, todas las personas, ya sean físicas o morales, deberán tener señalado el domicilio en el que estos deberán de ser emplazados y en caso de no conocerlo

bastará el simple señalamiento del trabajador para que se pueda tomar como el domicilio de la fuente de trabajo.

Sin embargo, la parte actora omitió indicar el domicilio o bien el desconocimiento del mismo, por tanto, si el secretario hubiese hecho la omisión de hacer dicho requerimiento, al momento de llegar a la primer etapa del procedimiento, es decir, etapa de conciliación, demanda y excepciones, esta no hubiese podido llevarse a cabo por que los demandados no estarían correctamente emplazados; bastará para la continuidad que la parte actora presenta escrito del que se desprenda la respuesta al requerimiento realizado por la autoridad competente.

Un tercer y último ejemplo, se encuentra contenido en la siguiente transcripción:

Vengo a demandar juicio ordinario laboral por despido injustificado en contra de:

- A. Como persona física el C. ***** como responsable de la relación laboral.
- B. Como persona física la C. ***** como responsable de la relación laboral

A quienes le reclamó en forma solidaria y mancomunada el pago a mi favor de las siguientes.

Hechos

1.- con fecha doce de agosto del año dos mil diecinueve inicie a trabajar a favor de la empresa ***** mediante un contrato de trabajo.

De manera muy acertada, y para no dejar a la parte actora en estado de indefensión, el secretario, una vez más hace uso de la figura del principio subsanador, procediendo de nueva cuenta a hacer un requerimiento en el auto admisorio del mismo, donde le hace ver lo siguiente:

Así mismo se le requiere a la parte actora que en el término de tres días una vez notificados del presente acuerdo, manifieste si es su deseo tener como demandado a la moral ***** por conducto de quien legalmente lo represente, toda vez que de la narrativa de sus hechos, de su escrito inicial de demanda, se desprende que trabajó para dicha moral, es por lo que se le hace dicho requerimiento, apercibiéndole que en caso de no dar cumplimiento a lo

requerido se le tendrá por no interpuesta la demanda por la multicitada moral, esto con fundamento en lo establecido por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se puede observar de la narrativa, la parte actora se encuentra señalando que trabajo para, además de los dos demandados físicos, para una persona moral, de la cual no hace mención de señalarla como demandado ni traerla a juicio, mismo que si la autoridad no hiciera mención al respecto y decidiera continuar con el procedimiento, podría suponer una violación a los derechos de la parte actora, y en su caso, obteniendo la protección de la ley de amparo, supondría una reposición del procedimiento hasta el momento en que se llevó a cabo la violación, siendo este, la admisión de dicha demanda, generando así un atraso para la expedición de justicia misma que fuere solicitada por la parte actora.

3.1.2. Suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral.

Para el estudio del presente capítulo, es considerado indispensable la transcripción de las partes más relevantes de cierto amparo, mismas que le dieron cuerpo y fundamento a la forma en que la suplencia de la queja fue aplicada.

La presente transcripción, es una sentencia de amparo directo presentada por la parte actora en lo principal en el que por obvia se solicita la protección de la justicia por no haber obtenido un laudo que la beneficiaria, así mismo se resuelve el amparo adhesivo presentado por la parte demandada en lo principal, misma que alega, el laudo resolvió de manera correcta absolviendo a su representada de ciertas prestaciones reclamadas.

ACTO RECLAMADO. La resolución reclamada que concluye

PRIMERO. La actora, no probó su acción

SEGUNDO. La demandada demostró sus excepciones y defensas.

TERCERO. Resulta procedente absolver a la demandada del pago de INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIOS CAÍDOS, VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO, APOYO EN COMPRA DE ÚTILES ESCOLARES, SALARIOS DEVENGADOS Y APORTACIONES AL INFONAVIT Y AFORES.

SEXTO. Se absuelve al demandado del pago de prestaciones reclamadas dada la inexistencia de la relación de trabajo.

En el considerando subsecuente, se justifica la existencia del acto reclamado pues así se desprende de los informes rendidos por la autoridad responsable.

CONSIDERANDO:

CUARTO. EXISTENCIA DEL ACTO RECLAMADO. Es cierto el acto reclamado según se desprende del informe justificado rendido por la responsable y del expediente laboral que origen enviado con este.

Con posterioridad, se procede a el análisis de los antecedentes que originaron el acto reclamado, desde la presentación de la demanda hasta antes del cierre de instrucción:

QUINTO. ANTECEDENTES DEL ACTO RECLAMADO. El actor a través de su apoderada legal demandó del demandado el pago y cumplimiento de las siguientes prestaciones:

- a) indemnización constitucional
- b) salarios caídos o vencidos
- c) aguinaldo
- d) vacaciones
- e) prima vacacional
- f) prima de antigüedad
- g) apoyo de compra de útiles escolares
- h) despensa semestral
- i) salarios devengados y no pagados
- j) aportaciones ante el INFONAVIT
- k) pago de AFORE

RADICACIÓN:

La junta local de conciliación y arbitraje radicó la demanda, la admitió a trámite, ordenó emplazar a las partes, hizo los apercibimientos correspondientes, y fijó fecha para el desahogo de audiencia de ley.

se le tuvo al compareciente por la parte actora ampliando su escrito inicial de demanda mediante el reclamo de la indemnización constitucional, así como la devolución o nulidad de cualquier documento.

Al dar contestación a la demanda el demandado físico negó de manera lisa y llana la existencia de la relación de trabajo, el codemandado dio contestación a la demanda reconociendo la existencia de la relación de

trabajo, negó el hecho del despido y expuso que la trabajadora renunció de manera verbal a su trabajo.

Opuso la excepción de prescripción y falta de legitimación activa.

La parte actora ofreció las pruebas siguientes:

Documental, consistente en copia simple del contrato y como medio de perfeccionamiento el cotejo y compulsas; misma que fue admitida

Documental consistente en el reporte de semanas cotizadas del asegurado y como medio de perfeccionamiento el cotejo y compulsas; misma que fue admitida.

1. La confesional a cargo del codemandado; admitida y desahogada.
2. La confesional a cargo del demandado físico; admitida y desahogada.
3. La testimonial; se admitió y se decretó la deserción.
4. La inspección ocular; se admitió y se desahogó.
5. La presuncional legal y humana y la instrumental pública de actuaciones; admitidas y desahogadas por su propia naturaleza.
6. El codemandado ofreció las siguientes probanzas:
7. La confesional; se admitió y desahogó.
8. La testimonial; se admitió y desahogó.
9. La inspección ocular; se admitió.
10. Instrumental de actuaciones y la presuncional legal y humana; admitidas y desahogadas por su propia naturaleza.

Una vez analizada cada una de las etapas del procedimiento, el juzgador procedió al análisis del laudo dictado por la autoridad competente mismo que decidió:

Absolver al codemandado del pago de INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, PRIMA DE ANTIGÜEDAD, SALARIOS CAÍDOS, VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO, APOYO EN COMPRA DE ÚTILES ESCOLARES, SALARIOS DEVENGADOS, Y APORTACIONES AL INFONAVIT Y AFORE, lo condenó al pago de despensa semestral, finalmente absolvió al demandado físico del pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas.

Bajo el margen de cargas probatorias se redacta el análisis y los razonamientos por los que la autoridad competente procedió para dictar laudo analizando los medios aportados por cada una de las partes:

SEXTO. LAUDO RECLAMADO.

IV. DE LA DEMANDA QUE NIEGA LA RELACIÓN DE TRABAJO. El demandado físico negó la relación de trabajo con la actora, la carga de la prueba le corresponde a la actora para acreditar el vínculo laboral con dicho demandado; consta de autos que no aportaron algún medio de convicción por lo que se le debe absolver al demandado en comento.

VI. DE LA LITIS EN ESTE JUICIO. La actora dijo haber sido despedida y la demandada que asumió la relación negó el despido afirmando que era falso ya que ella renunció en forma verbal de su empleo.

VII. DE LA CARGA PROBATORIA. A verdad sabida y buena fe guardada tal y como se encuentra planteada la Litis, la carga de la prueba corre a cargo de la demandada para que demuestre que la actora renunció a su empleo en forma verbal.

Nuevamente en base a cargas probatorias, se procede al análisis de todas y cada una de las pruebas:

Bajo la misma tesitura se procede a valorar las pruebas del codemandado:

- LA CONFESIONAL A CARGO DE LA ACTORA. No le beneficia, la absolvente respondió en forma negativa
- LA TESTIMONIAL. Los deponentes respondieron al interrogatorio y cada uno de ellos dijeron:
- CONOCER A LA ACTORA
- CONOCER A LA PARTE DEMANDADA
- MANIFESTARON QUE EL 22 DE MARZO DE 2017 RENunció A SU TRABAJO ALREDEDOR DE LAS 09:00 DE LA MAÑANA DE MANERA VERBAL.

No existe repregunta alguna formulada por la parte actora que lo desvirtúe por lo que se concede pleno valor convictivo y con este se acredita la renuncia verbal vertida por la actora con las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se verificó la misma por lo que cumple con su carga probatoria que le impuso esta autoridad.

LA INSPECCIÓN OCULAR. Beneficia para acreditar diversas condiciones de trabajo.

LA INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES Y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. Deducciones lógico jurídicas la benefician dado que se acreditó que la actora renunció en forma verbal a su trabajo.

Posteriormente y aunque, del estudio se desprende que a la parte actora no le corresponde la carga de la prueba, para dar un correcto análisis de toda y cada una de las pruebas la autoridad responsable procede al análisis de sus pruebas:

A la parte actora no le correspondió la carga de la prueba sin embargo pasamos a valorar:

LA CONFESIONAL A CARGO DE LA PARTE DEMANDADA. En nada le beneficia porque respondió en forma negativa las disposiciones planteadas.

LA INSPECCIÓN OCULAR. En nada le beneficia a su oferente ya que con ella no se acredita despido alguno solamente condiciones de trabajo.

LA TESTIMONIAL, en nada le beneficia ya que se le decretó la deserción de la prueba.

LA DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado que únicamente le puede beneficiar para acreditar diversas prestaciones autónomas a la acción principal como se narra en línea subsecuente.

LA DOCUMENTAL PÚBLICA. Consistente en el informe que rinde el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL en nada le beneficia para acreditar el salario y la fecha de ingreso al no ser los medios idóneos para ello.

LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES Y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, en nada le beneficia a su oferente ya que no existió elemento de convicción para acreditar el despido.

Una vez que el juzgador analizó el procedimiento, las pruebas aportadas y los medios desahogados, el Presidente de la local, procede a dictar la resolución de su lado en el que señala lo siguiente:

VIII. en mérito de lo expuesto, se concluye a verdad sabida y buena fe guardada que la actora no probó su acción principal ejercitada y la demandada demostró sus excepciones y defensas opuestas, resultando procedente absolver a la demandada antes citada por el pago de INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SALARIO CAÍDOS.

IX. PRIMA DE ANTIGÜEDAD se absuelve, no se encuentra dentro de los supuestos planteados.

X. respecto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, la demandada afirmó que no tenía derecho, opuesto la excepción de prescripción.

La carga de la prueba le corresponde a la parte demandada para acreditar que las pagó.

Con la prueba de inspección ocular desahogada debidamente se dio fe de tener a la vista los pagos respectivos por dichas prestaciones por lo que se absuelve de su pago.

XI. aportaciones al INFONAVIT Y AFORES, la parte demandada exhibió en el desahogo de dicha prueba el pago de cuotas obrero patronales por lo que se debe absolver su pago.

XII. pago de apoyo en la compra de útiles escolares, la parte demandada en el desahogo de la prueba de inspección ocular exhibió el documento que avala dicha ayuda por lo que se absuelve de su pago.

XIII. el pago de despensa semestral, la parte actora no demostró el pago de la misma por lo que se debe condenar a su pago conforme al salario acreditado por la parte demandada tal y como fue llevada a cabo con el propio desahogo de la prueba de inspección ocular por lo que únicamente será por el último año laborado dada la excepción de prescripción.

XIV. el pago de salario devengados y no pagados conforme a la prueba de inspección ocular se desprende que se exhibió el documento respectivo por lo que se absuelve de su pago.

XV. reparto de utilidades se deja a salvo los derechos al actor dado que no agotó el procedimiento establecido en el artículo 125 de la ley laboral.

Una vez detallado el procedimiento que se llevó y el cual concluyó en el laudo dictado por el Presidente de la junta local, el juzgador del tribunal procedió a señalar que es lo que la parte actora indica como violación a sus derechos:

SÉPTIMO. Conceptos de violación. La quejosa expresa lo siguiente:

CONCEPTOS DE VIOLACION. Lo es el laudo dictado por la junta local de conciliación y arbitraje, promovido por la suscrita, en contra de la persona moral y de la persona física, misma que se notificó, toda vez que el Presidente violó los artículos 14, 16 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que le dio pleno valor probatorio al testimonio ofrecido por la parte demandada en el desahogo de pruebas, respecto de las testimoniales, en la que el testigo ***** (1) en relación a la pregunta manifiesta:

Que se encontraban en el lugar de los hechos y que se encontraban presentes los C. ***** el señor ***** su servidor y el ciudadano *****

Respuesta de la que se desprende que la quejosa no estuvo presente en el lugar de los hechos, el supuesto día señalado y del cual refirió la supuesta presencia de la supuesta renuncia de forma verbal, por tanto, se infiere que el testigo fue previamente aleccionado.

Por otro lado respecto de la declaración del ateste de la parte demandada de nombre ***** (2) menciona en su respuesta, desconocer los motivos por los cuales la quejosa laboró hasta el día veintidós de marzo del año dos mil diecisiete, se puede apreciar que el testigo no estuvo presente y desconoce

totalmente los hechos y por otro lado se encuentra aleccionado, con relación a la pregunta número uno, contestó: que en el lugar de los hechos se encontraba su compañero de nombre *****haciendo caso omiso en manifestar si se encontraba presente la hoy quejosa y el señor *****

Por otro lado es falso lo manifestado por la actuaria, respecto del citatorio previo , toda vez que los días que refiere en dichas cédulas, no me encontraba en mi domicilio por ser esta horas DE MI TRABAJO Y DICHAS NOTIFICACIONES JAMÁS LLEGARON A MI DOMICILIO, nunca tuve contacto con la actuaria, fue enterrado a principios del mes cuando revise mi expediente y esto es así ya que en mi descripción la ciudadana actuaria comenta que se entendió con una persona de aproximadamente un metro con sesenta y cinco centímetro ya que la quejosa mido un metro con cuarenta centímetros, en ningún momento se entendió con la suscrita quedando demostrado que dicho acto procesal nunca se llevó a cabo, fue hecho de forma unilateral y violenta mis derechos procesales y garantías individuales, dejándome en un notorio estado de indefensión, me causa un agravio personal y directo.

Además de forma inmediata, se anexa los conceptos del amparo adhesivo que fuera promovido por la parte demandada:

OCTAVO. Conceptos del amparo adhesivo.

Es claro que el laudo mediante el cual resolvió en definitiva el juicio laboral en el cual se resuelve absolver pues considera a verdad sabida y buena fe guardada que la testimonial ofrecida y desahogada por la parte demandada merece valor probatorio pues los testigos son coincidentes en lo principal y con ellos se acreditó la excepción de renuncia verbal.

No obstante que la parte quejosa, al verter su agravio al respecto, establezca que los testigos no coincidieron en cuestiones accidentales, de ningún modo afectan en lo sustancial de las declaraciones de los atestes pues bien fueron uniformes al contestar el interrogatorio, en lo principal fueron congruentes.

Se apega a lo establecido en las tesis:

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. NO EXISTE ALECCIONAMIENTO DE LOS TESTIGOS SI EN SU DESAHOGO ESTOS PRECISAN LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR DE LA RAZÓN DE SU DICHO, CUANDO SUS RESPUESTAS NO LA LLEVEN IMPLÍCITA.

Y a contrario sensu

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI EN LA DECLARACIÓN DE LOS TESTIGOS NO CONCURREN LOS REQUISITOS

DE VERACIDAD, CERTEZA, UNIFORMIDAD Y CONGRUENCIA, CARECE DE VALOR PROBATORIO.

Una vez que las razones de cada una de las partes fueron expuestas, y analizadas, además de que se plasmó la información brindada por la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje mediante informe; la autoridad encargada de la resolución del amparo procede a estudiar el asunto y por tanto en su momento resolver de acuerdo a su criterio.

En ese sentido sostiene la quejosa que el laudo reclamado vulnera el contenido de los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación con los diversos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo.

Aduce que es incorrecto que la responsable otorgara pleno valor probatorio a la prueba testimonial con la finalidad de acreditar la renuncia verbal de la trabajadora

Expone que el ateste ***** al ser repreguntado nunca refirió que el día en el que ocurrieron los hechos se encontraba presente la actora, lo que denota su aleccionamiento.

Refiere que por lo que hace al testigo ***** (2) manifestó desconocer los motivos por los cuales la quejosa laboró hasta el veintidós de marzo del dos mil diecisiete por lo que resulta evidente que desconoce los hechos y se encuentra aleccionado, además no manifestó que el veintidós de marzo del dos mil diecisiete se encontraba presente la actora en el lugar de los hechos.

Y es aquí entonces, cuando el tribunal procede a otorgar la primera suplencia de la queja en el procedimiento aduciendo que:

Este concepto de violación es fundado, aunque suplido en su deficiencia, de conformidad con el artículo 79 fracción V, de la Ley de Amparo.

En este caso concreto la trabajadora demandó de la patronal demanda, la indemnización constitucional, por el despido injustificado.

Al dar contestación a la demanda en la audiencia, el sindicato demandado negó el hecho de despido y se excepcionó alegando que renunció en forma verbal a su trabajo por así convenir a sus intereses.

Con la finalidad de acreditar la renuncia la demandada ofreció la prueba testimonial a cargo de los atestes, misma que se desahogó.

En el laudo la justa responsable otorgo valor probatorio pleno a las testimoniales pues considero que los testigos fueron uniformes y

congruentes, aunado a que no existió repregunta que desvirtuara su dicho, por lo que concluyó que con dicha prueba se demostró la renuncia verbal de la trabajadora con las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se verificó la misma.

Lo que se estima incorrecto ya que la prueba carece de valor probatorio para acreditar la renuncia verbal de la trabajadora.

Y a manera de otorgar una mejor protección, procede a hacer un análisis incluyendo jurisprudencias al respecto, mismas que harán sustento a la valoración que está proponiendo.

En efecto nuestro máximo tribunal, ya preciso que en materia de trabajo no existen reglas o fórmulas rígidas, sino que, en todo caso, la valoración debe acotar a que la declaración rendida reúna los requisitos de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia con los hechos que se pretenden acreditar.

Se puede leer de la jurisprudencia que a la letra dice: TESTIMONIAL. VALORACIÓN DE ESTA PRUEBA EN MATERIA LABORAL. Las autoridades labores no están obligadas a sujetarse a reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, cuya valoración, tratándose de la testimonial se debe constreñir únicamente a la circunstancia de que la declaración rendida reúne los requisitos de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia con los hechos que se pretenden acreditar, además, que los testigos acudan al juicio para que con base en el interrogatorio que se les formule expongan los hechos que tienen relación directa con la contienda laboral y que son de importancia para el proceso.

Requisitos que no se satisfacen en la especie, según se desprende del desahogo de la prueba testimonial.

Al dar contestación a la demanda, la demandada expuso que la trabajadora renunció a su trabajo, en el interior del domicilio del centro de trabajo y en las oficinas que ocupa dicha persona.

Al dar respuesta el ateste (1) manifestó: que diga el testigo en que parte o lugar del sindicato se percató de que la C. ***** renunció a su trabajo, se califica de legal. R= ese día yo me encontraba en la sala de juntas, alrededor de las nueve de la mañana con cinco minutos cuando la señorita se presentó en la oficina del secretario general que está contigua a la sala de juntas y separada por una puerta que se encontraba abierta, ella entró se paró frente al secretario que se encontraba detrás de su escritorio y le dijo que iba a renunciar porque así le convenía le puso sus llaves de las puertas de todo el sindicato en su escritorio, se dio la vuelta y se retiró yo me encontraba a tres metros de donde sucedió esto es por ello que me percate del suceso además

de que una vez que se retiró la señorita, el secretario general se acercó a donde me encontraba yo e hizo el comentario de que la señorita había renunciado.

Por su parte el ateste (2) al dar respuesta a la pregunta expuso: que diga el testigo el lugar en donde vio y escuchó que la C ***** renunció, se califica de legal. R= fue en las oficinas del sindicato peñafoel en el segundo piso en una sala de juntas.

Finalmente, el ateste (1) al contestar la pregunta diecisiete el ateste expuso: que diga el testigo en donde se percató que la C. ***** renunció, se califica de legal. R= en la oficina del secretario general.

Se advierte que los atestes no son coincidentes al señalar el lugar en el que supuestamente renunció de manera verbal la trabajadora, pues mientras una de ellos expuso que ocurrió en la oficina que se encuentra contigua a la sala de juntas del sindicato demandado, el segundo de ellos se limitó a indicar que la operaria renunció en la oficina del secretario general del sindicato.

La prueba testimonial no reúne los requisitos de certidumbre, uniformidad, imparcialidad, y congruencia con los hechos que se pretendió acreditar, se insiste resulta ineficaz para acreditar que la trabajadora renunció voluntaria y verbalmente.

De igual forma, les hace saber a las partes cual debió de haber sido el medio de perfeccionamiento para la prueba que a su consideración se encuentra mal requisitada siendo los siguientes:

Al margen de la eficacia que pudo tener la prueba testimonial, tratándose de una excepción este medio convictivo debe encontrarse corroborado con otras pruebas.

Lo anterior tiene sustento en la siguiente jurisprudencia "RENUNCIA VERBAL. LA PRUEBA TESTIMONIAL PUEDE SER EFICAZ PARA ACREDITARLA. La renuncia produce la terminación del vínculo contractual laboral. La circunstancia de que dicha renuncia se realice verbalmente, no le resta validez en tanto se prueba fehacientemente tal decisión. En caso de controversia al negar el trabajador ante una junta de conciliación y arbitraje, el haber renunciado verbalmente, corresponde al patrón probar lo contrario, una prueba testimonial fidedigna puede ser eficaz para evidenciar la manifestación oral de la renuncia, siempre que llene las características que le son propias y se desahogue con justificación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó dicha renuncia y se encuentre administrada con otras pruebas.

La autoridad juzgadora continúa el análisis sin hacer uso de la figura de la suplencia de la queja, esto por cuanto hace a las pruebas que fueron ofrecidas y desahogadas dentro del juicio ordinario.

La prueba confesional a cargo de la actora resulta ineficaz para corroborar que la trabajadora renunció pues el accionante contestó en forma negativa a todas las posiciones que le fueron formuladas.

La inspección ocular tuvo por no acreditada la renuncia, pues en su desahogo únicamente se exhibieron documentos relativos a las condiciones de trabajo.

Por lo que hace a la instrumental pública de actuaciones y la presuncional legal y humana, no benefician a su oferente y en esa medida no se demuestra la renuncia verbal de la trabajadora.

Una vez analizadas las pruebas y el asunto en general proceden a concluir que:

Las pruebas ofrecidas por la parte demanda es insuficiente para tener por demostrado que la actora renunció verbalmente a su trabajo, procede establecer que el laudo reclamado, causa un agravio personal y directo a dicha quejosa, debe repararse mediante la concesión del amparo a fin de que la autoridad responsable considere acreditado el despido que adujo la trabajadora y, por ende, resuelva en consecuencia respecto de las prestaciones relacionadas con el despido injustificado; esto es, la indemnización constitucional, los salarios caídos y prima de antigüedad.

La autoridad encargada de resolver el amparo, nuevamente hace uso de la figura de la suplencia de la queja en este caso para dar a conocer que la promovente del juicio de amparo directo, es decir la parte trabajadora, omite hacer mención y un análisis correcto de la prueba de inspección misma de la cual no se desprende que se le encontrara pagando a la trabajadora todas y cada una de las prestaciones que reclama, dicho lo anterior procede a hacer el análisis de la prueba de inspección:

En suplencia de la queja deficiente se advierte que la responsable absolvió a la demandada del pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, pago de aportaciones al INFONAVIT y afore y pago de apoyo en la compra de útiles escolares, sobre la base de que con el desahogo de la prueba de inspección la demandada demostró su pago, lo que se estima incorrecto.

De la demanda laboral se advierte que la trabajadora refirió que mientras duró la relación de trabajo, la demandada nunca le cubrió el pago de dichas prestaciones.

Al dar contestación a la demanda la enjuiciada refirió que la aludida prestación resultaba improcedente en virtud de que siempre y en todo momento se le pagó de manera puntual.

Oferto la prueba de inspección ocular en los siguientes términos:

INSPECCIÓN OCULAR: por un periodo comprendido del once de marzo del dos mil trece al veintiséis de marzo del dos mil diecisiete.

Se desahogó el veintidós de octubre del dos mil dieciocho.

De lo que se sigue, la prueba de inspección es insuficiente para acreditar el pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, pago de aportaciones al INFONAVIT, afore y pago de apoyo en la compra de útiles escolares por todo el tiempo que duró la relación de trabajo.

En relación al concepto vacaciones, la demandada únicamente exhibió dos recibos de pagos de fechas, los correspondientes a dos mil dieciséis y dos mil quince.

Por cuanto hace al pago de aguinaldo, al margen de que no ofreció para acreditar ese extremo, la demandada solo exhibió tres recibos de pago, dos mil catorce, dos mil quince y dos mil dieciséis.

Ayuda para la educación y apoyo a la lista de útiles, con independencia de que la prueba de inspección no se ofreció para probar su pago, únicamente exhibió tres recibos, dos mil catorce, dos mil quince, dos mil dieciséis.

Aportaciones al instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores únicamente exhibió las correspondientes a los años dos mil catorce, dos mil quince y dos mil dieciséis.

No exhibió ningún documento que acreditara el pago del concepto Afore.

Por tanto, la responsable deberá condenar a la demandada el pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, pago de aportaciones al INFONAVIT y afore y pago de apoyo en la compra de útiles escolares tomando en cuenta, el pago de dichas prestaciones por determinados periodos.

Y nuevamente, en uso de la suplencia de la queja, la autoridad resolutoria hace un análisis del laudo dictado por la junta especial, y procede a resolver de manera exacta, y procede a dictar sentencia concediendo el amparo y protección

de la justicia a la parte trabajadora, pues los hechos planteados en el laudo, los declara inconstitucionales.

Por tanto, la autoridad resolutoria del amparo procede a dar indicaciones respecto de cómo y con qué bases, la junta de conciliación deberá dictar un nuevo laudo en el que la parte actora, quede restituida de sus derechos violados.

Finalmente, en suplencia de la queja deficiente se advierte que el laudo reclamado

Carece de los requisitos de congruencia y exhaustividad, toda vez que la responsable omitió pronunciarse respecto de las prestaciones precisadas en el escrito de aclaración de demanda, relativas al pago y cumplimiento de la indemnización a que se refiere el artículo 50 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Con fundamento en el artículo 77, fracción II, párrafo segundo, de la ley de amparo, lo que procede es conceder el amparo y protección de la justicia federal solicitado, para que la autoridad responsable realice lo siguiente:

- a) deje insubsistente el laudo reclamado
- b) dicte un nuevo laudo en el que reitere aquello que no fue materia de concesión de amparo.
- c) Considere acreditado el despido y, por ende, resuelva en consecuencia respecto de las prestaciones relacionadas con ese hecho.
- d) Condene a la demandada al pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, pago de aportaciones al INFONAVIT y afore y pago de apoyo en la compra de útiles escolares.
- e) Se pronuncie respecto al pago y cumplimiento de la indemnización a que se refiere el artículo 50 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, y la devolución y/o nulidad de cualquier documento que contenga renuncia de derechos.

Ahora bien y una vez acordado respecto del amparo principal, es indispensable realizar el análisis del amparo adhesivo promovido por la parte demandada, del cual se dictará sentencia al respecto

DÉCIMO. Estudio del amparo adhesivo.

En una porción de su único motivo de disenso la quejosa adhesiva refiere que, al dar contestación a la demanda, opuso la excepción de falta de legitimación activa, sin embargo, no fue atendida por la autoridad responsable.

Sostiene que de resultar procedente sería innecesario el estudio de la acción y de las excepciones pues la persona que promovió la demanda no se encontraba legitimada para ello y además carecía de facultades

No asiste razón al quejoso adhesivo.

En efecto, de los autos se advierte que la demanda fue suscrita por la apoderada de la trabajadora.

Con base en lo anterior la junta responsable admitió a trámite (lo que implica un reconocimiento tácito de la personalidad del promovente), determinación que el impetrante no controvertió en el incidente correspondiente ni en esta instancia constitucional y en ese sentido consistió dicha admisión a la demanda, de ahí lo infundado del motivo de disenso.

En otro apartado de su único motivo de disenso, la quejosa pretende reforzar el valor probatorio que la responsable otorgó a la prueba testimonial de su parte.

Refiere que los testigos fueron coincidentes.

Dicho argumento es inatendible como se indicó en el amparo principal las pruebas resultan insuficientes para acreditar la renuncia verbal por lo que la responsable deberá tener por probado el despido injustificado, y, por ende, resolverá en consecuencia respecto de las prestaciones relacionadas con ese hecho.

Una vez analizado, como ya se dijo con anterioridad, y a pensar de ser una revisión bastante pequeña pero minuciosa, la autoridad responsable procede a acordar y negar el amparo adhesivo a la parte demandada, de la siguiente manera

Ante lo inoperante e infundado de los argumentos procede negar el amparo adhesivo. Se resuelve:

PRIMERO. Se concede el amparo contra el acto reclamado

SEGUNDO. Se niega el amparo adhesivo.

Notifíquese.

Así lo resolvió por unanimidad de votos en sesión por videoconferencia.

Una vez concluida la transcripción de la sentencia de amparo en comento, es indispensable realizar el análisis correspondiente para la presente investigación.

Tal y como se puede observar, la parte actora no reclama de manera correcta los conceptos de violación o agravios, esta parte afectada, únicamente hace la solicitud de la protección y justicia argumentando que las dos testimoniales

fueron valoradas de manera incorrecta por la autoridad competente, además argumento que la C. actuaría no hizo de manera correcta la notificación de manera personal a la actora, pues esta no cumplía con los rasgos fisionómicos que en el acta se asentaba.

Con la solicitud de informes a la autoridad que conoció del caso, el presidente de la junta de conciliación y arbitraje justifico y argumento el motivo de su laudo, aplicó jurisprudencias al respecto que motivaran sus decisiones, más sin embargo la autoridad concedora del amparo no se encontraba de acuerdo con él.

De manera cotidiana comenzó el análisis del asunto, y sin tomar en cuenta los argumentos de la parte quejosa, comenzó con el uso de la suplencia de la queja, y la aplicó de modo que logro subsanar tres errores dentro de la misma, mismos que fueron la primera de ella con el argumento “fundado aunque suplido en su deficiencia” toda vez que para su criterio, la parte quejosa no realizó de manera correcta la forma de análisis de la prueba testimonial por tanto la autoridad decide no darle valor probatorio a la misma, una más al decir que “en suplencia de la queja el quejoso no reclama” y por tanto, aunque se encuentra demostrado que el quejoso no lo reclamo, la autoridad resolutoria realiza el análisis de fondo y le hace saber cuáles fueron las faltas que tuvo respecto de la inspección ocular y sobre qué fue lo que no se observó, y por último en suplencia de la queja “procede a suplir el laudo” toda vez que no contiene los requisitos indispensables, además de que se encuentra laudando de forma incorrecta, por tanto presenta un nuevo laudo así como las indicaciones sobre las cuales deberá basarse para su ejecución.

Por cuanto hace a la parte tercera interesada y demandado en lo principal, por ser la parte patronal, el juzgador no puede por ley suplir la deficiencia de la queja, más sin embargo sí hace mención que su prueba testimonial fue ofrecida de manera incorrecta pues el medio de perfeccionamiento no es el indicado, por tanto en su laudo logra dejarlo sin valor probatorio, por último no analiza el amparo adhesivo si no que únicamente hace mención que al encontrarse fundado y motivado el amparo promovido por la quejosa no tiene razón de ser el análisis del mismo.

De lo redactado en líneas anteriores, se puede apreciar que la parte demandada no cuenta con el apoyo del juzgador, no se le supe la deficiencia de la queja porque así lo indica la ley, dejando a un lado el principio de igualdad procesal al que tienen derecho las partes dentro de cualquier procedimiento.

Además, es claro e importante mencionar que con el uso de la suplencia de la queja por cuanto hace a la inspección ocular, se le tiene perjudicando a la parte patronal y no solo por haber perdido las pruebas testimoniales, si no también se le impuso el pago de prestaciones tales como INFONAVIT Y AFORE de las cuales, es bien conocido que la Junta de Conciliación Laboral no es competente para conocer de esos asuntos, más bien estos son de carácter federal.

Es por ello que con el estudio del presente la autora de la presente investigación logra concluir que la suplencia de la queja puede ser beneficiosa y perjudicial si no es tomado en cuenta el principio procesal de igualdad de partes, además de que el claro uso excesivo de la misma logra dañar a las partes involucradas en el mismo, poniendo en una clara desventaja el uno del otro.

CONCLUSIONES

El derecho del trabajo, así como el derecho de amparo se encuentran sumamente ligados a la defensa de los derechos de los trabajadores y sus derechos humanos respectivamente.

Por consiguiente y una vez concluida la presente investigación, la recapitulación de cada tema dentro del mismo, abrirá una ventana de visibilidad primordial para las propuestas, así como para un futuro estudio.

En el marco conceptual del derecho y tomando en consideración que se está en presencia de dos ramas del derecho, mismas que son el derecho del trabajo, así como el derecho de amparo, podemos concluir que ambos son protectores de las personas, por sí mismo, el derecho laboral surgió como proteccionista de los derechos de los trabajadores, cuando sus derechos se encontraban vulnerados y no se encontraban con la suficiente importancia como se encontraban los derechos de los patrones.

Como tal, la regulación del derecho comenzó en la propia Constitución, y a raíz de las reformas al artículo 123, surgió la Ley Federal del Trabajo para regular las relaciones laborales, misma que durante su proceso de evolución, sufrió la federalización de ésta y se convirtió aplicable a todo país.

Por cuanto hace al derecho de amparo, de igual forma surge como proteccionista de los derechos de los gobernados, específicamente se centró en los derechos humanos inherentes de cada persona, pues con la poca decisión que tenía México para aplicar una Constitución realmente protectora de sus gobernados, los repentinos cambios de gobierno, así como el deseo de poder, hacía que los derechos de los más desprotegidos se vieran vulnerados por las propias leyes, fue así como a raíz de la modificación que sufrieron los artículos 103 y 107, el país se vio en la necesidad de crear una ley reguladora de estos derechos, en el que el mismo gobernado podía solicitar a las autoridades competentes que se le otorgara la protección y el apoyo, pues un procedimiento en el que se vieran involucrados los estaban pasando por alto.

Una vez concluidos ambas ramas, surge la figura de la suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral. Dicha figura une a ambas ramas, creando una protección especial a cada uno de los trabajadores de México, su protección se encuentra plasmada en el artículo 79 de la ley de amparo reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

Tiene como antecedente principal aquella facultad otorgada a los juzgadores para que estos pudieran otorgar la protección de la justicia a manera de subsanación de los errores cometidos por el trabajador en un juicio de amparo, en su escrito inicial de demanda. Y por ende lo definimos como la facultad jurídica del juzgador de corregir los errores u omisiones en que incurren los quejosos, mismos que son encontrados en sus conceptos de violación o agravios, al promover su demanda, logrando la protección de los derechos fundamentales contenidos en el artículo 123 de la Carta Magna.

Por otro lado, atendiendo a los principios procesales concluimos que son informadores, interpretativos y normativos, pues estos contarán con las características aplicables a cada rama del derecho para que, el procedimiento sea correcto y eficiente, delimitando el camino que deberá seguir el proceso.

Es así, como el principio de igualdad procesal no es otra cosa más que la delimitación de la igualdad a la que tienen derecho las partes en cada uno de sus procedimientos y la forma en que ambos, tendrá acceso a la justicia en igualdad de posibilidades.

Ahora bien y por otro lado el principio subsanador tiene un espíritu aún más proteccionista, es por ello que lo encontramos contenido en la ley federal del trabajo, específicamente en su artículo 685, y del cual se desprende, al igual que la figura de la suplencia de la queja, la posibilidad el juzgador de subsanar la demanda de un trabajador cuando esta se encuentre incompleta, o se encuentre reclamado acciones contradictorias, podrá otorgar al trabajador término de ley para que aclare y subsane dichos errores.

Por último, y derivado del análisis obtenido de los casos prácticos, mismos que fueron obtenidos directamente de la junta especial de conciliación y arbitraje de estado de puebla, y que fueron expuestos en la narrativa de la presente investigación, en la que se encuentran contempladas las tres figuras primordiales de esta investigación, tales como suplencia de la queja deficiente, principio de igualdad procesal y principio subsanador, mismos que al empatarlos y analizarlos de manera correcta se obtiene una clara violación.

Dicha violación surge por parte de la figura de la suplencia de la queja y el principio subsanador, contra el principio de igualdad procesal. Pues, aunque ambas surgen para proteger a los trabajadores, no cumplen con los requisitos contenidos para que el principio de igualdad procesal sea llevado al pie de la letra, tal y como lo marca nuestro principio procesal.

Es por ello que, se afirma que la figura de la suplencia de la queja deficiente en materia de amparo laboral, es violatoria del principio de igualdad procesal, pues, aunque está proteja a los trabajadores que son contemplados como una clase desprotegida, es contrario que exista una sobreprotección que dicha parte no necesita, pues si bien es cierto en el procedimiento ordinario laboral ya se le ha protegido de manera correcta con la figura del principio subsanador.

PROPUESTAS

Desde el punto de vista procedimental, los principios procesales específicamente hablando del principio de igualdad procesal, así como el principio subsanador, se encuentran destinados para guiar a las personas encargadas de la impartición de justicia en el país. Es por ello que, el principio de igualdad procesal entre las partes, proporcionará la certeza de que los juzgadores aplicarán de manera igualitaria la ley, además de que juzgarán en igualdad de circunstancias a las partes involucradas en un procedimiento.

El derecho del trabajo surge en México desde tiempos remotos, en este caso desde la época prehispánica, a través de evoluciones, revoluciones y adaptaciones, en 1917 se reforma la Carta Magna de nuestro país, creando con ello un nuevo derecho del trabajo, el cual estaría destinado a la protección de las relaciones laborales entre trabajador y patrón, otorgando protección sin excepción a la parte trabajadora, pues en esos tiempos, se encontraba en una marcada y significativa diferencia con su empleador.

Con la modificación realizada a la Constitución y con la creación del artículo 123 de la misma, fue así como en cumplimiento se ordenó a las legislaturas la creación de leyes tendientes a la protección laboral, sin embargo, la diferencia de criterios e interpretaciones creaban un efecto contrario para los trabajadores, pues alguno se venía beneficiados y otros perjudicados.

Con la reforma de 1929 realizada a la misma Constitución, conocida en la actualidad como la federalización a la ley del trabajo, trajo como consecuencia la unificación de una sola ley de aplicación en todo el país, evitando así las malas interpretaciones, así como las malas prácticas, de modo que dicha regulación aseguraría los derechos de los trabajadores.

Para asegurar dichas características, el derecho del trabajo se encuentra revestido de diversos principios, otorgando cierta posibilidad al trabajar las cuales no serán otorgadas al patrón, una de ellas es el principio subsanador que no es más

que la facultad conferida al juzgador para que en medida de sus posibilidades analice el escrito inicial de la parte trabajadora y en caso de que la demanda no comprenda todas las prestaciones posibles a reclamar conforme a la ley o bien se ejerciten acciones contradictorias u omisiones, en la misma, la junta de oficio otorgará al trabajador término de ley para poder subsanar sus errores.

Ahora bien y desde el punto de vista del derecho de amparo, surgió para la protección de los gobernados que se vieran afectados en su esfera jurídica por alguna autoridad que vulnerara sus derechos humanos y aunque no se conoce con exactitud el surgimiento de esta rama del derecho, pues algunos autores ubican su nacimiento en la constitución de 1836 y otros cuantos en la constitución de Yucatán de 1841, no menos cierto es que dentro de la actual Ley de Amparo si existe una protección especial para la parte trabajadora.

La protección a la que nos referimos es la figura de la Suplencia de la Queja Deficiente misma que se encuentra contenida en el artículo 79 de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que en su fracción V, hace referencia a dicha suplencia del cual se desprende, que está siempre y en todo momento operará en favor del trabajador.

Ahora bien y este entendido encontramos que legalmente, tanto como la Ley Federal del Trabajo, así como la Ley de Amparo únicamente otorgan la protección a la parte trabajadora, esto tomando como referencia que es una de las clases más desprotegidas y con menos recursos tal y como se alude en la creación del derecho del trabajo, pero ¿Qué pasa con el principio de igualdad de partes?

Si bien es cierto teóricamente se deja de lado al principio de igualdad de partes, pues, aunque este principio según el análisis obtenido de la presente investigación, debería tener un rango superior pues al ser principio procesal del derecho, como ya se ha dicho anteriormente, tiene la responsabilidad de fijar los parámetros sobre los cuales deberá de regirse el derecho para una correcta aplicación, lo cual evidentemente en dichas leyes no es tomado en cuenta.

Pero lleno un poco más del lado práctico nos encontramos con diversos factores que propician un claro plano desigual ante la ley, pues tal y como se ha dicho muchas veces la parte trabajadora es considerada como la parte débil con el argumento de la escasez de recursos, argumento tal que en la actualidad puede ser aplicable también para la parte patronal, pues no siempre estos son dueños de grandes empresas, existen también las pequeñas y medianas, de las cuales su capital jamás se verá en competencia con las grandes, entonces ¿qué pasa con ellos? ¿Quién protege su escasez de recursos? En respuesta a las líneas que anteceden, tenemos que la Ley Federal del Trabajo, apoya cabalmente a la parte trabajadora refiriendo en su artículo 530 fracción I la representación a la parte trabajadora siempre que lo solicite, recordando que sus servicios son completamente gratuitos, lo cual a la letra se inserta:

Artículo 530.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las siguientes funciones: I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

Otro multicitado argumento en la praxis, lo es aquel que afirma que los abogados en ocasiones tienen desconocimiento de las leyes y que por tanto al no contar con recursos económicos para solventar el pago de un buen abogado, los trabajadores llegan a perder el juicio, por la mala defensa de un abogado barato, pero continuamos con la incertidumbre de los derechos de los patrones con empresas pequeñas, que tampoco sus ingresos podrían pagar los servicios de un buen abogado.

Se habla de buen o mal abogado dependiendo del costo de cada uno, pero no recordemos que los abogados litigantes para poder obtener su grado fue menester que acreditaran un examen de conocimientos, donde estos se evalúan y de los cuales resultaran aptos para el desarrollo de la abogacía, obteniendo con esto su título profesional acompañado de cedula profesional. Es por ello que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 692 fracción II estipula el requisito de ser abogado como a la letra se indica

Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna

Con lo cual entendemos que dicho abogado tiene los conocimientos amplios, bastantes y suficientes para una correcta defensa sin que influya el costo de sus servicios.

Por todo lo expuesto con anterioridad y con base en lo analizado en la presente investigación se propone que la figura de la Suplencia de Queja Deficiente en Materia de Amparo Laboral, no sea exclusivamente de aplicación para la parte trabajadora, sino que también tenga aplicación para la parte patronal pues con esto se conseguiría:

- La no violación del principio de igualdad procesal
- Protección para ambas partes en caso de error por desconocimiento de la ley
- Seguridad de sus derechos humanos
- Correcta aplicación de la justicia sin diferencia de clases

Evidentemente, jamás se aparta de la protección a la parte trabajadora, pues se está ante una modificación a la Ley de Amparo, manteniéndose la protección a la que tiene derecho la parte trabajadora en el juicio ordinario laboral, protecciones tales como la subsanación de su escrito inicial, el poder otorgarle un abogado gratuito en caso de así requerirlo incluso también el proporcionarle perito si es que sus pruebas lo requieren de igual manera con servicio gratuito.

Mas sin embargo si se está en contra de la protección excesiva para el trabajador pues si bien es cierto durante el procedimiento ordinario laboral ya se le han proporcionado todas las herramientas tanto gratuitas como procesales para

ponerlo ante un estado de igualdad con su contrario, en iguales condiciones para su correcta defensa. Es por eso que no debería excederse la protección otorgándole nuevamente en el amparo, pues ambos vienen de un plano de igualdad.

A pesar de los cambios que mantiene actualmente la Ley Federal del Trabajo, sigue con su protección a la parte trabajadora durante el procedimiento ordinario, y así como esta se encuentra en constante evolución para mantener la justicia social y la igualdad entre los desiguales, de igual forma se considera que la ley de amparo debería estar en constante actualización.

Por tanto, la propuesta de reforma al artículo 79 fracción V, en el cual deberá establecerse que la autoridad que conozca del juicio de amparo deberá suplir la deficiencia de los conceptos de violación o agravios, y en su caso la contestación de demanda, en materia laboral para ambas partes tanto trabajadora como patronal, con la finalidad de salvaguardar los derechos inherentes de cada uno de ellos, sin distinción.

Así pues realizando una modificación a la ley, y con la correcta aplicación de la misma, se evitaría en primer término que en las juntas de conciliación y arbitraje, los expedientes, tal y como sucedió con el ejemplo descrito en el numeral 3.1.2, sufran un retroceso, es decir que con la aplicación de la suplencia de la queja la autoridad competente reponga el procedimiento hasta la presentación de la demanda misma, generando para las mismas una carga mayor de trabajo de la cual se verán afectadas las partes involucradas en dicho procedimiento.

Un segundo beneficio es aquel que cumple estrictamente con el principio de igualdad procesal pues ya sea que, tanto en el escrito inicial como en la contestación de demanda, cuando así lo requieran las partes en auxilio de la autoridad podrán contar con el apoyo que salvaguarde sus derechos, ya sea por desconocimiento de su abogado o por una mala representación, pues ambos tendrán la posibilidad de protección y de igualdad.

Como tercer punto tenemos aquel que se desprende de la redacción que antecede, pues si bien es cierto en la actualidad se argumenta la mala defensa por

parte de los representantes, la estricta aplicación de la modificación aseguraría que los mismos se vieran obligados a continuar con su preparación como abogados, pues al tener ambas partes derecho de suplencia, la defensa hacia sus clientes se podría ver severamente afectada.

Y por último y no menos importante, la presente modificación les otorgaría a las juntas de conciliación y arbitraje la posibilidad de cerrar de manera correcta su ciclo, agilizando la salida de los expedientes que por años se han visto rezagados además de que tanto las juntas como los tribunales se verían implicados en la correcta aplicación de la igualdad, así como la búsqueda real de la justicia para ambas partes.

FUENTES CONSULTADAS

1. AGUILAR MORALES, Luis María, *El ejercicio de la acción de amparo*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2018.
2. ALLIER CAMPUZANO, Jaime, *Naturaleza y alcance de la suplencia de la deficiencia de la queja en amparo laboral*, México, Porrúa, 2019.
3. AZUELA GÜITRON, Mariano y BETANZOS TORRES, Heber Omar, 2017, “El principio de estricto derecho en el juicio de amparo. Alcance y consecuencias del mismo conforme a la legislación, la doctrina y la jurisprudencia”, en PÉREZ DAZA, Alfonso, *El principio de estricto derecho*, México, Instituto de la Judicatura Federal.
4. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Derecho del trabajo*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 1990.
5. BOBBIO, Norberto, *El problema del positivismo jurídico*, 8° ed., México, Fontamara, 2012.
6. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *El juicio de amparo*, 41° ed. México, Porrúa, 2006.
7. CARBONELL SANCHEZ, Miguel, *Los derechos fundamentales en México*, 6° Ed, México Porrúa, 2019.
8. CASTRO Y CASTRO, Juventino Víctor, *garantías y amparo*, 15° Ed, México, Porrúa, 2011.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del trabajo*, 15° ed, México, Porrúa, 2012, t.1.
10. GARCIA LEOS, Héctor Raúl, *Derecho del trabajo actualizado 2012*, México, Porrúa Print, 2013.
11. GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría general del proceso*, 10° Ed, México, Oxford, 2004.
12. LARIOS DIAZ, Enrique, *La reforma laboral de 2019 a debate*, México, Ed. Tirant to Blanch, 2019.

13. RUIZ TORRES, Humberto, 2019, "Génesis, desarrollo y ocaso de la suplencia de la queja", en GONZÁLEZ OROPEZA, Manuel y FERRER MCGREGOR, Eduardo, *El juicio de amparo, 160 años de la primera sentencia*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, t. II.
14. ITALO MORALES, Hugo, y TENA SUCK, Rafael, *Derecho procesal del trabajo*, 6°ed. México, Trilla, 2003.
15. MENDEZ CRUZ, José Ricardo, *Derecho Laboral un enfoque práctico*, México, McGraw Hill, 2009.
16. MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio, *El derecho pre colonial*, México, Porrúa, 1985.
17. MORALES HERNANDEZ, Manuel, *Principios generales del derecho*, 2° Ed, México, Porrúa, 2015.
18. OVALLE FAVELA, José, *Teoría general del proceso*, 7° Ed, México, Oxford, 2016.
19. PEREZ DAZA, Alfonso, (coord.), *El principio de estricto derecho*, México, Instituto de la Judicatura Federal Escuela Judicial, 2017.
20. SOBERANES DÍEZ, José María, *La evolución del principio de igualdad*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2015
21. TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, 5° ed., México, Porrúa, 1980.
22. TORRES RUIZ, Enrique Humberto, *Curso general de amparo*, México, Oxford University Press, 2006.

CIBERGRAFÍA

1. DE BUEN LOZANO, Néstor, 1997, "El nacimiento del derecho del trabajo "en MORGADO VALENZUELA, Emilio y DE BUEN LOZANO, Néstor, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/5.pdf>
2. DE BUEN LOZANO, Néstor, 1997, "El trabajo antes de la revolución industrial "en MORGADO VALENZUELA, Emilio y DE BUEN LOZANO, Néstor, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/4.pdf>
3. DE BUEN LOZANO, Néstor, 1997, "El trabajo antes de la revolución industrial "en MORGADO VALENZUELA, Emilio y DE BUEN LOZANO, Néstor, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/4.pdf>
4. DEL ROSARIO RODRÍGUEZ, Marcos, 2017, "El juicio de amparo: Origen y evolución hasta la constitución de 1917, tres casos que determinaron su configuración" en FERRER MAC-GREGOR, Eduardo, HERRERA, Alonso, *El juicio de amparo en el centenario de la constitución mexicana de 1917*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, v. I, t. I, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4317/9.pdf>
5. FERRER MAC-GREGOR, Eduardo y HERRERA GARCIA, Alfonso (Coord.), *El juicio de amparo en el centenario de la Constitución Mexicana de 1917, pasado presente y futuro*, México, Instituto de la Judicatura Federal, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4317/38.pdf>
6. HERRERA PEREA, Noé, 2017, "El principio de estricto derecho en materia laboral", en PEREZ DAZA, Alfonso, *El principio de estricto derecho*, México, Instituto de la Judicatura Federal, <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/40962>

7. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Derechos Humanos en el trabajo y en la seguridad social*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2016, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/14.pdf>.
8. LOPEZ RAMOS, Neófito, "Suplencia de la queja en materia civil", en PEREZ DAZA, Alfonso, *El principio de estricto derecho*, México, Instituto de la Judicatura Federal, <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/40962>
9. LOUTAYF RANEA, Roberto y SOLA, Ernesto, *Principio de igualdad procesal*, Repositorio AMAG, 2011, http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1126/Lectura_foro_Principio%20de%20igualdad%20procesal_IINivel.pdf?sequence=5&isAllowed=y
10. MARTINEZ RAMIREZ, Fabiola, *El juicio de amparo, su naturaleza jurídica y relación con los tribunales constitucionales*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2019, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3066/3.pdf>
11. MARTINEZ Y GONZALEZ, Arturo, *Revalorización de los principios del derecho del trabajo*, México, Universidad La Salle, 2017, https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/691/N%C3%BAm.30_P.13-48.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
12. MARQUET GUERRERO, Porfirio, 2014, "Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo", en KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Derechos Humanos en el trabajo y en la seguridad social*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM
13. MÁRQUEZ GÓMEZ, Daniel, *La evolución histórica del juicio de amparo mexicano*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2015, v. I, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4038/19.pdf>
14. MORGADO VALENZUELA, Emilio DE BUEN LOZANO, Néstor *instituciones del derecho del trabajo de la seguridad social*, México, instituto de investigaciones jurídicas UNAM, 1997,

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>.

15. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, 23° ed., <https://dle.rae.es>.

ARTÍCULO DE REVISTA

1. BUENO CAMACHO, Martha Beatriz, "Reforma laboral en México 2019: todo lo que debes saber" *CONSOLIDE, la solución a la operación de su negocio*, México, 29 julio 2019, <https://operadora-consolide.com.mx/reforma-laboral-en-mexico-2019-todo-lo-que-debes-saber>
2. DE LA FUENTE LIMON, Francisco, "El juicio de amparo y su evolución", *Revista de la auditoría superior del Estado*, Zacatecas, <http://www.asezac.gob.mx/pages/principal/revistas/juiciodeamparoagrarioenmexico.pdf>
3. DIAZ ROMERO, Juan, "suplencia de la queja deficiente en el amparo en materia laboral", *Revista del Instituto de la Judicatura Federal Escuela Judicial*, México, 1999, v. IV, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/31670/28659>.
4. FERNANDEZ FERNANDEZ, Vicente, SAMANIEGO BEHAR, Nitza, "El juicio de amparo: historia y futuro de la protección constitucional en México", *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, Puebla, 2011, v. V, núm. 27, enero-junio 2011, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293222188009>
5. GARCIA MAYNEZ, Eduardo, "Positivismo jurídico, realismo sociológico e iusnaturalismo", *Revista en el acervo de la biblioteca jurídica virtual, omid iuris*, México, v. 22, año 8, <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/quid-iuris/article/view/17480/15688>
6. ORDAZ, Arturo, "Suplencia de la deficiencia de la demanda laboral", *Ibáñez Parkman abogados*, México, <http://www.ibaneparkman.com/es/articulos/derecho-laboral/2484-autor-arturo-ordaz-suplencia-de-la-deficiencia-en-la-demanda-laboral>

JURISPRUDENCIA

1. Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2a. XCII/2014, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. I, septiembre de 2014.