

SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR

José DÁVALOS M.

SUMARIO: I. *Legislación de equilibrio.* II. *Coherencia con el artículo 123.* III. *Suplencia de la deficiencia de la demanda.* A. *Completar las prestaciones.* B. *Corrección a cargo del actor.* C. *Subsanar la demanda en la primera audiencia.* D. *Advertencia de la caducidad.* IV. *Lo importante: aplicar el derecho.* V. *Conclusiones.*

I. LEGISLACIÓN DE EQUILIBRIO

El procedimiento laboral es un derecho social de clase: Esta decisión del legislador es un homenaje al constituyente de Querétaro y una afirmación de justicia del Estado mexicano para la clase trabajadora.

El derecho del trabajo es de naturaleza social; su norma originaria es el a. 123 constitucional, que fue impuesto por y para los trabajadores.

En la declaración de derechos sociales se establecen los principios fundamentales que deben regir las relaciones laborales; son de observancia obligatoria y por su cumplimiento debe velar el Estado mexicano con el compromiso de proteger a la clase trabajadora, en virtud de su condición cultural, económica y social, de inferioridad ante los patrones.

La tesis del derecho social ha tenido acogida, de modo permanente, y cada vez con mayor acento, en el derecho individual y en el derecho colectivo del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo recoge, norma y vigoriza los derechos fundamentales de cada trabajador en lo individual y los derechos que corresponden a la colectividad de los trabajadores. En todos y cada uno de estos derechos, está vigente el carácter social que significó al Constituyente de 1917.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en la de 1970, en lo relativo al procedimiento laboral, no se reflejó la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados trabajadores. Mantuvieron al procedimiento alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos.

Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

Al amparo de esas leyes con principios civilistas se hizo del proceso laboral un torneo de astucia y prestidigitación, en el cual, uno de los contendientes disponía de la fuerza económica, en tanto que el otro se presentaba con sólo la creencia de que algún día habría justicia en la tierra. En este supuesto mentiroso de igualdad formal de los litigantes, la misión de las juntas de conciliación y arbitraje tenía un papel pasivo, un dejar de hacer y dejar pasar a los contendientes.¹

Por otra parte, el procedimiento estaba plagado de recursos e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, era mayor el beneficio para el patrón.

Se hacía necesario reestructurar el procedimiento laboral para subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, como un derecho de clase.

Este es el sentido del procedimiento del trabajo que entró en vigor el 1º de mayo de 1980. (El proceso legislativo de esta reforma se inició el 18 de diciembre de 1979 y culminó el 4 de enero de 1980, fecha en que fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación*. Se trata de una muy importante reforma legal que rompió el récord de tiempo para su aprobación.

Esta reforma recogió

...el anhelo popular y la necesidad inaplazable de revisar y perfeccionar los sistemas legales y administrativos de impartición de la justicia del trabajo, con el propósito fundamental de coadyuvar en juicio con los individuos proletarizados, por la injusta división de clases sociales y que en desigualdad de condiciones propugnan ante los tribunales la defensa de su dignidad, de sus derechos, de sus familias, de sus bienes y en el fondo de su libertad.²

II. COHERENCIA CON EL ARTÍCULO 123

Con la reforma se reconoció la desigualdad real y material de trabajadores y patrones ante los tribunales. Se destruyó la afirmación del

¹ Cueva, Mario de la, "Derecho Procesal y Justicia Social", *Unomásuno*, 13 de mayo de 1980, p. 6.

² Álvarez del Castillo, Enrique, *Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979*, México, UNAM, 1980, p. 23.

legislador de 1970, contenida en el dictamen producido para modificar la fr. II del a. 731; la iniciativa facultaba a los trabajadores para escoger la Junta competente: el dictamen cambió para otorgar esa facultad al actor (trabajador o patrón) con el pretendido objeto de mantener el principio de la igualdad de las partes en el proceso; se estableció, absurdamente, que esa modificación no perjudicaba a los trabajadores y que se respetaba el *principio de paridad procesal*.

Era ingenuo pensar, conforme al principio liberal de igualdad de los hombres frente a la ley, que en un tribunal del trabajo el empleado tenía la misma capacidad para defender sus derechos frente al patrón. Por esto en la reforma de 1980 se plasmó, como premisa fundamental, la igualación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase, regulando desigualmente a los desiguales.

Ahora en la Ley se asientan, como una unidad, el derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal. Las tres normas aparecen como una unidad indisoluble fundada en la filosofía del a. 123 constitucional. En las normas procesales se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social afirmados por el constituyente de 1917.

Frente a la pretendida igualdad del trabajador y el patrono en el proceso, proclamada por el individualismo del siglo XIX, el nuevo derecho procesal planteó ante las juntas de conciliación y arbitraje una nueva relación igualadora de las fuerzas; la supremacía jurídica del trabajo, que es la supremacía de lo humano sobre lo material a fin de igualar la supremacía de que disfruta el capital. Todas las disposiciones del nuevo derecho procesal del trabajo tienden a asegurar el triunfo de la verdad y de la justicia sobre los intereses materiales del capital.³

Esto es más comprensible si recordamos que el derecho del trabajo, desde su origen, es un derecho instituido por y para la clase trabajadora, impuesto "...como instrumento de defensa y de la lucha de las clases desprotegidas para rescatar la igualdad material y la libertad real de los hombres, obligar al estado a participar del lado de los muchos y cumplir de esta manera con la democracia".⁴

³ Cueva, Mario de la, Prólogo a la obra citada de Enrique Álvarez del Castillo pp. 12 y 13.

⁴ Álvarez del Castillo, Enrique, *Op. cit.*, pp. 46 y 47.

Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las normas del procedimiento del trabajo, entre las que destacan: los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos; la concentración del procedimiento; *la suplenencia de la deficiencia de la demanda del trabajador*; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación, inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de la justicia.

III. SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA

Las normas procesales de 1980 vinieron a confirmar la falsedad del supuesto en el que se movía el derecho procesal, o sea, la falsedad de considerar como válida la igualdad formal de las partes en el proceso. Las reformas tuvieron un doble efecto: por un lado, superaron la concepción individualista del derecho del trabajador, se reafirmó su naturaleza social de clase, de modo que el proceso sea una contienda entre desiguales, conforme a su esencia social; por otro lado, dio una mayor participación a los tribunales del trabajo en el desarrollo de los juicios.

La justicia social, en el proceso del trabajo, otorga los instrumentos indispensables para garantizar a los trabajadores el acceso efectivo a la justicia. No basta que la justicia sea gratuita, tampoco es suficiente la sola agilización y reducción de la duración de los juicios. Es indispensable el auxilio legal a los trabajadores en todas las instancias de la vida jurídica, dentro y fuera del trabajo;

en el proceso el juez debe reivindicar los poderes estatales, no para imponer la voluntad del soberano omnipotente, sino en sentido tutelar de los intereses de grupo y de clase, la igualdad real de las partes y la “verdadera verdad”, como fundamento de la sentencia. La imparcialidad del juez no se pierde porque adopte una postura tutelar o protectora de una de las partes, por el contrario el juez es imparcial cuando resuelve conforme a la ley y procura que las partes en contienda tengan las mismas garantías y estén en el mismo nivel; no sean los fuertes y poderosos los que se aprovechen deslealmente de las necesidades, errores o torpezas de los débiles.⁵

“La experiencia y las estadísticas demostraron que existía un número mayoritario de demandas que no satisfacían los requisitos mínimos

⁵ *Idem*, p. 47.

para tener probabilidad de éxito”.⁶ Por ello se instauró en el proceso laboral el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, que anteriormente estaba reservado sólo para el juicio de amparo.

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

Es un error entender que esta suplencia implica llevar la defensa del trabajador ante los tribunales, o ejercitar sus acciones en un juicio; mayor error es pensar que la suplencia consiste en defender al trabajador aun en contra de su voluntad.

La suplencia de la deficiencia de la demanda a cargo de la Junta tiene las manifestaciones siguientes:

A. *Completar las prestaciones*

Cuando la demanda no comprenda todas las prestaciones derivadas de la acción intentada, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, al admitir la demanda deberá subsanarla (a. 685, segundo párrafo).

En este primer supuesto, la Junta dictará acuerdo para completar las prestaciones que en base a la Ley deriven de la acción intentada o precedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador; en ese mismo acuerdo el tribunal citará a la primera audiencia, y ordenará notificar esa resolución personalmente a las partes, como lo dispone el a. 873, segundo párrafo.

Aquí surge un problema: ¿Qué sucede cuando la Junta no supe la deficiencia de la demanda del trabajador y de este modo sigue el procedimiento hasta llegar al laudo? El actor no se dio cuenta de la omisión de la Junta sino hasta que recibió el laudo en su contra. Acude, por medio del amparo directo, ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o ante el Tribunal Colegiado. Ambos tribunales resolverán que la violación que invoca no encuadra en ninguno de los supuestos contemplados en las fracciones del a. 159 de la Ley de Amparo ni en alguno análogo. Por tanto se va a desestimar esa violación procesal. Y se resolverá el amparo tomando en cuenta las violaciones de garantías

⁶ Cueva, Mario de la, “Derecho Procesal y Justicia Social”, *Unomásuno*, 13 de mayo de 1980, p. 6.

que pudieran existir en el laudo. Pero la violación procesal desestimada queda irremediablemente consumada.

Más bien el trabajador debió haber acudido, por medio del amparo indirecto, ante el Juez de Distrito, por tratarse de una violación procesal de "imposible reparación", como lo señala la fr. IV del a. 114 de la Ley de Amparo. Pero ese recurso debió haberlo interpuesto dentro de los 15 días siguientes, contados a partir de la notificación del primer acuerdo de la Junta en el que dio entrada a la demanda y citó a las partes a la primera audiencia. A ese término de 15 días hace referencia el a. 21 de la Ley de Amparo.

Esto último es muy difícil que pueda darse. El trabajador presentó incompleta su demanda; seguramente que esto se debió a su desconocimiento del derecho. Por esto es muy difícil suponer que tenga preparación para conocer el término de 15 días contados a partir de la fecha en que la Junta notificó su primera resolución, y para percatarse de que aquel primer acuerdo lo dictó sin suplir la deficiencia de la demanda.

Es decir, cuando la Junta no cumple su obligación de suplir la deficiencia de la demanda en el supuesto a que se refiere el segundo párrafo del a. 685 de la Ley, no existe prácticamente un recurso que hacer valer. Ya hemos visto que conforme al a. 159 de la Ley de Amparo no procede el amparo directo y es casi imposible que se interponga oportunamente el amparo indirecto, precisamente por la impreparación del actor trabajador.

El legislador de 1980 cumplió muy bien su obligación al regular la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador. Establece claramente la obligación de la Junta de suplir la deficiencia de esa demanda. Sería impropio ampliar el a. 159 de la Ley de Amparo para establecer otras violaciones del procedimiento, y particularmente en una materia determinada y en un punto específico; esto implicaría entrar en un casuismo que no es propio de una disciplina como el amparo.

Tampoco sería prudente proponer alguna modificación a la Ley Federal del Trabajo con ese motivo, porque la suplencia de la deficiencia de la demanda no llega a convertir a la Junta en abogado del trabajador, eso sería ejercitar las acciones en lugar del trabajador.

Aquí ya no se trata de un problema de la Ley. Es un problema de los hombres que integran la Junta. Tal vez se trata de falta de información, tal vez sea el cúmulo de trabajo; lo cierto es que muchas veces se atribuye a la mala fe de los funcionarios.

En este primer caso lo que cabe es conocer el derecho y aplicarlo. No hay más.

Dentro del sentido protector de la legislación del trabajo, *es conveniente que expresamente la Ley disponga* que cuando el trabajador actúe por su propio derecho, sin el auxilio de algún abogado, de inmediato se dé vista con una copia de la demanda de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; que se notificará la primera resolución a la Procuraduría al mismo tiempo que al actor y al demandado; que la Procuraduría deberá comparecer a la primera audiencia a manifestar si correrá a su cargo la asesoría del trabajador en el juicio. Se trata de la aplicación del mismo sentido de la disposición consignada en la parte final del a. 772 de la Ley, que establece que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo brindará asesoría legal al trabajador en caso de que éste se la requiera.

B. *Corrección a cargo del actor*

Otra de las manifestaciones de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador es cuando la Junta note alguna irregularidad en el escrito de demanda, o si el trabajador ejercita acciones contradictorias (a. 873, párrafo segundo).

Señala la Ley que en este supuesto, la Junta debe dictar el acuerdo admitiendo la demanda, “le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de 3 días” (a. 873, párrafo segundo).

El acuerdo que dicte la Junta prevendrá al actor trabajador de que en caso de que no subsane su demanda dentro del término de tres días, se correrá traslado al demandado con el mismo texto que la presentó, y que en todo caso podrá hacer la corrección en la etapa de demanda y excepciones, como lo dispone la fr. II del a. 878.

La suplencia que hace la Junta de la deficiencia de la demanda del trabajador, en este caso, es señalando al actor los errores contenidos en el escrito inicial de demanda; no es suficiente decirle que existen errores, la Junta debe señalarle en qué consisten esos errores; y cuando ejercita acciones contradictorias, también se le indicará cuál es el error en el ejercicio de esas acciones.

Hasta ahí llega la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador. La Junta está imposibilitada jurídica y prácticamente para llevar más adelante la protección del trabajador en virtud de que el

tribunal ignora los hechos no consignados por el actor en su escrito de demanda; por tanto no puede inventarlos; y cuando el actor ejercita acciones contradictorias, la Junta no tiene capacidad jurídica y material para suplir la voluntad del trabajador para decidir por alguna de las acciones en cuestión.

Tampoco puede la Junta obligar al trabajador a que corrija la demanda; sería atentar contra su libertad de ejercer sus acciones.

Asimismo, la Junta carece de fundamento legal para dictar apercibimiento en el sentido de que si en el término que le concede, el trabajador no corrige su escrito, se le tendrá por no presentada su demanda; esto sería una aberración tomando en consideración la filosofía de la nueva legislación procesal que es de protección para el trabajador.

Conforme a la nueva disposición, la Junta prevendrá al actor de que si no hace la corrección que se le indica en el término de tres días, se turnará el escrito de demanda al patrón en los términos en que lo presentó y que en todo caso tendrá oportunidad de corregir su demanda en la etapa de demanda y excepciones.

Vale la pena plantearse esta cuestión: Qué sucede cuando la Junta admite una demanda con errores o con el ejercicio de acciones contradictorias y no pone en conocimiento del actor esos errores para que los corrija; y por tanto tampoco le concede el término de tres días que señala la Ley para ese efecto; continúa el juicio; finalmente se dicta el laudo absolutorio para la empresa demandada.

El segundo párrafo del a. 873 ordena:

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

El incumplimiento de la Junta a lo ordenado en el precepto indicado, constituye un acto cuya violación es análoga a la prevista en la fr. VI del a. 159 de la Ley de Amparo. (Procede el juicio de amparo directo (158), en los juicios seguidos ante tribunales del trabajo (159), si se consideran violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso: "VI. Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la Ley"). Por tanto se puede restaurar el derecho del trabajador a la suplencia de la deficiencia de la demanda a través del ejercicio del amparo directo que debe promo-

verse ante los Tribunales Colegiados de Circuito o ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según sea el caso.

El tribunal de amparo resolverá conceder al actor la protección constitucional solicitada para los efectos de que la Junta responsable deje insubsistente el laudo reclamado; reponga el procedimiento a fin de que al admitir la demanda señale al actor los errores o contradicciones en que haya incurrido en el escrito inicial, y lo prevenga para que lo subsane en el término de tres días, a fin de que continúe el trámite del juicio.

C. Subsana la demanda en la primera audiencia

La tercera oportunidad en que la Junta puede suplir la deficiencia de la demanda del trabajador es cuando el actor trabajador no cumple con los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de la demanda; la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento, es decir en la etapa de demanda y excepciones (a. 878, fr. II).

Transcurrido el término de tres días a que se ha hecho mención, debe emplazarse a juicio al demandado, se haya o no subsanado la demanda; si no se hicieron las correcciones se apercibirá al actor en los términos mencionados anteriormente.

Si las correcciones, precisiones, o cambios de la demanda, surgen en la **etapa de demanda y excepciones**, como lo prevé el a. 878, fr. II, en ese caso, por analogía, se aplicará la norma que regula el caso semejante de la reconvencción; es decir, el demandado puede contestar de inmediato las modificaciones, o bien, a solicitud de él, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes (fr. VII del a. 878).

Conviene apuntar que se ha dado el caso erróneo de que en algunas Juntas se dicten acuerdos evitando que el actor pueda modificar su demanda en la etapa de demanda y excepciones, no obstante que esa modificación tiene los fundamentos señalados y además de lo dispuesto por la fr. II del a. 878 que textualmente establece: "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios". Son errores que pueden corregirse brindando suficiente información a los funcionarios de la Junta o acudiendo a su conciencia, a su responsabilidad.

¿Qué sucede si el actor no corrige su demanda dentro de los tres días del término que se le otorgue? No se le puede prevenir de que si no

lo hace se le tendrá por no presentada su demanda. De lo único que se le puede prevenir, como ya se ha dicho, es de que si no lo hace se entregará en sus términos el escrito inicial de demanda al patrón demandado.

¿Y qué ocurre si el actor no corrige su demanda en la etapa de demanda y excepciones? Ante este supuesto no se puede hacer nada. La prevención de la fr. II del a. 878 es una prevención imperfecta que tiene una justificación: la Ley llegó a la protección máxima que se puede otorgar al trabajador en el sistema jurídico que nos rige; no se puede hacer nada más. Ir más allá es imposible jurídica y prácticamente. La Junta de esa manera habrá tratado de aplicar el espíritu proteccionista de la nueva legislación procesal, enraizada en el a. 123 constitucional.

D. *Advertencia de la caducidad*

Una cuarta forma de aplicar el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, es ante el peligro de la caducidad de la acción del trabajador.

Uno de los principios que rigen al procedimiento laboral es el de la economía procesal, contenido en el primer párrafo del a. 685 y en el a. 771: Los presidentes de las Juntas y los auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar el laudo.

El a. 773 señala que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

Conforme al a. 772, cuando para continuar el trámite del juicio sea necesaria la promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera para que la presente, apercibiéndolo que de no hacerlo, operará la caducidad.

Si el trabajador está patrocinado por un procurador del trabajo, la Junta notificará el acuerdo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para los efectos correspondientes.

Si el trabajador no tiene patrocinio jurídico, el acuerdo se le hará saber a la Procuraduría, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción,

así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

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

Por esta razón el legislador quiso llevar la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador a este momento procesal de la caducidad.

IV. LO IMPORTANTE: APLICAR EL DERECHO

De lo expuesto anteriormente, se puede concluir que el derecho procesal del trabajo mexicano tiene ahora el sentido social que quiso imprimirle el constituyente de 1917; es un procedimiento en el que están en juego aspectos tan importantes como es el sustento del trabajador y de su familia.

Esta mística se hace patente, aún más, cuando el a. 873, párrafo segundo amplía la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador al ejercicio de las acciones por parte de sus beneficiarios, es decir, de sus dependientes económicos.

Con frecuencia se escuchan voces en el sentido de que las reformas procesales de 1980 no sirven, de que las reformas procesales deben cancelarse. Solamente un ignorante o alguien de mala fe puede hacer una afirmación semejante.

No estamos contra las críticas a la legislación laboral; es más, debe propiciarse la crítica. No nos oponemos a que en un momento dado se hagan reformas al procedimiento del trabajo, pero que sean para avanzar, no para retroceder.

En relación con la crítica a la Constitución, lo que puede aplicarse a la crítica de la Ley, el maestro Jorge Carpizo sostiene:

Criticar por criticar a nuestra Constitución sin conocer sus bondades, sin documentación sobre la situación político-social en que fue creada, como hacen algunos mexicanos es desconocer la historia de México, es desamor a la patria. Censurar sin admitir sus virtudes es cesarse por los intereses que la Constitución destruyó. Los errores de

nuestra Norma de Normas deben ser puestos de relieve para supe-
rarlos, y sus virtudes, para sentirnos orgullosos.⁷

Por eso es positivo que se hagan críticas a las normas. Pero por la salud de nuestro sistema jurídico, las reformas que se hagan a cualquier ley, y en este caso a la legislación del trabajo, deben ser reformas bien meditadas y tomando en consideración todos sus alcances.

El Estado mexicano tiene grandes deudas con los trabajadores que en todos los momentos de crisis han sido sus mejores aliados. La razón de la nueva legislación procesal ha sido dar vigencia a la alianza Estado-trabajadores. Y la deuda todavía no está saltada, porque el peso de la crisis económica, de ayer y de hoy, continúa cargándose sobre las espaldas de los trabajadores. Por esto resulta impropio que se hable de cancelar la legislación procesal del trabajo, que por primera vez en la historia concuerda, como se ha dicho, con la esencia del a. 123.

El Estado mexicano no puede traicionarse a sí mismo y menos traicionar a los trabajadores. Por eso, en este punto de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, me he permitido no plantear reformas a la legislación del trabajo; se trata de detalles, de precisiones. Tal vez lo que ha hecho falta, hasta ahora, es voluntad política de aplicar el procedimiento laboral, y esta voluntad política puede tener varias expresiones.

Quiero rendir aquí un encendido homenaje a los funcionarios de las Juntas, capaces, responsables, honestos —que sí los hay—, que con capacidad y diligencia cumplen inmejorablemente su función en los tribunales del trabajo. Ellos están demostrando la razón social de las reformas procesales, con todos sus benéficos alcances para la clase trabajadora, y sobre todo para la justicia.

Como una medida urgente conviene que las autoridades del trabajo organicen cursos intensivos de actualización con los integrantes y el personal jurídico de las Juntas, en los diversos niveles, a fin de aplicar sin tardanza y con capacidad las normas procesales del trabajo, que, me atrevo a manifestar, hacen viva la alianza Estado-trabajadores y enorgullecen a México.

Con frecuencia se arguye para no cumplir con la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de trabajo que tienen los presidentes, los auxiliares y los secretarios en las Juntas. Este no es

⁷ Carpizo, Jorge, *La Constitución Mexicana de 1917*, 6a. ed., México, Porrúa, 1983, p. 126.

un problema jurídico; es un problema administrativo. Si existe voluntad de hacer justicia a los trabajadores, que se contrate personal suficiente y capacitado.

¿Que hay necesidad de hacer reformas al procedimiento laboral? Sí la hay. Ya en otras ocasiones nos hemos ocupado de esto. Ahí está todavía el caso del a. 923 que otorga facultad arbitraria al presidente de la Junta para desechar el emplazamiento a huelga.

Ese precepto autoriza al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a desechar el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, si a su juicio, no está formulado conforme a los requisitos exigidos por la Ley "... no sabemos de ningún sistema jurídico en el que se haya otorgado a una persona una facultad tan arbitraria y poderosa como la que le ha otorgado el legislador al presidente de la junta, pues de él dependerá en el futuro, por sí y ante sí, sin ningún procedimiento y sin recurso alguno, que pueda darse curso a una huelga".⁸

Esto constituye "...una facultad peligrosísima a virtud de la cual, lo que antes era un motivo de inexistencia calificable a posteriori, se convierte en motivo de rechazo a priori. Es, hasta cierto punto, la consagración del arbitraje, previo y obligatorio, típica bandera patronal..."⁹

"... la realidad es que se ha creado un instrumento inconstitucional para impedir las huelgas que puedan incomodar a los empresarios o al gobierno".¹⁰

Los problemas en el ámbito laboral en la mayoría de las veces, más que ser problema de la Ley, son problemas de los hombres encargados de aplicarla. México tiene un procedimiento laboral de lujo. Lo podemos lucir en los mejores foros internacionales. Lo único que hace falta es aplicarlo.

V. CONCLUSIONES:

1. La reforma procesal del primero de mayo de 1980 dio fin al procedimiento formalista que erróneamente habían fijado las Leyes de 1931 y de 1970, muy alejado de la mística clasista y social que el Constituyente de Querétaro le imprimió al a. 123.

⁸ Cueva, Mario de la, "Derecho de huelga y sus mutilaciones", *Unomásuno*, 11 de mayo de 1980, p. 5.

⁹ Buen Lozano, Néstor de, *La reforma del proceso laboral*, México, Porrúa, 1980, p. 106.

¹⁰ Cueva, Mario de la, *Op. cit.*, p. 5.

2. El actual derecho procesal del trabajo coloca en un plano de igualdad al poder económico del empresario y a la fuerza jurídica de la clase trabajadora; igualdad que se conquista al dar un trato desigual a quienes realmente son desiguales.

3. Uno de los puntos fundamentales de la reforma procesal de 1980, es el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, que significa la obligación de la Junta de apoyar al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones, siempre con base en la acción intentada o procedente, conforme a los hechos planteados en el escrito de demanda.

4. La primera manifestación de la suplencia se presenta cuando, al momento de admitir la demanda, la Junta la subsana por no comprender todas las prestaciones derivadas de los hechos expuestos por el trabajador (a. 685, párrafo segundo). Si la Junta no completa las prestaciones, el trabajador puede impugnar dicha omisión mediante el juicio de amparo indirecto, por tratarse de una violación procesal de "imposible reparación", de acuerdo con la fr. IV del a. 114 de la Ley de Amparo; juicio que habrá de promoverse dentro de un término de 15 días a partir de la notificación personal del acuerdo que omite la suplencia de la Junta.

5. El desconocimiento del derecho y especialmente de los términos por parte del trabajador y su deficiente asesoría, hacen ineficaz este medio de defensa. Sería impropio ampliar el a. 159 de la Ley de Amparo para establecer otras violaciones del procedimiento, pues sería entrar a un casuismo que no corresponde a una disciplina como el amparo. Lo conveniente sería reformar la Ley Federal del Trabajo para que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de inmediato, se encargara de la asesoría de los trabajadores que acudieran a las Juntas sin abogados, siempre que los trabajadores solicitaran esa asesoría.

6. La segunda manifestación del principio de la suplencia consiste en que la Junta, al momento de admitir la demanda, señale al trabajador los defectos, omisiones o contradicciones, contenidos en el escrito inicial de demanda, para que los corrija, dándole un plazo de tres días para tal efecto (a. 873, párrafo segundo). Esto no quiere decir que la Junta vaya a corregir los hechos o a escoger entre una de las acciones contradictorias; ni puede obligar al trabajador a que haga las correcciones con apercibimiento de desecharle su demanda. La Junta sólo puede prevenir al trabajador que, de no hacerlo, el escrito se le turnará al patrón en los términos en que originalmente se presentó.

7. El incumplimiento de esta segunda forma de la suplencia se puede

impugnar a través del amparo directo, en razón de que no se trata de una violación procesal de imposible reparación, sino de una violación análoga a la contenida en la fr. VI del a. 159 de la Ley de Amparo, esto es: “Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tiene derecho con arreglo a la Ley”.

8. La tercera manifestación de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador se presenta cuando en la etapa de demanda y excepciones el actor trabajador no cumple con los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de la demanda; la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento (a. 878, fr. II).

9. La prevención que debe hacer la Junta al trabajador para que corrija su demanda en la etapa de demanda y excepciones, es una prevención imperfecta, carente de sanción, como ahora está en la Ley, Por eso, si el trabajador no corrige su demanda, no es posible hacer nada en su lugar.

10. La cuarta manifestación del principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador se presenta ante el peligro de la caducidad de la acción del trabajador (a. 772). Si para reanudar el trámite del juicio es imprescindible la promoción del trabajador, y éste no la ha efectuado en un término de tres meses, el presidente de la Junta deberá mandar que se le requiera para que la presente, apercibiéndolo de que si no lo hace operará la caducidad. También se le comunicará a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo ya sea que esté o no a su cargo el patrocinio jurídico del trabajador, para los efectos correspondientes.

11. La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador (a. 873, párrafo segundo) amplía su cobertura de protección a los dependientes económicos del trabajador.

12. La legislación procesal del trabajo de México es de avanzada, puede enorgullecer a nuestro país en casa y en el ámbito internacional; por ello más que grandes teorías y grandes reformas, se requiere voluntad política para su aplicación; de este modo se estaría cubriendo en parte la gran deuda que el Estado mexicano tiene con los trabajadores.