

# ANÁLISIS DE UNA ARISTA DEL PRINCIPIO DE DEBIDA DEFENSA EN EL PROCESO LABORAL, MISMO QUE QUEDO INSTRUIDO SU OBSERVANCIA A PARTIR DE LAS REFORMAS DEL 1o DE MAYO DEL 2019.

*Mtro. Javier David Ortiz Mendoza<sup>83</sup>.*

*Dr. Roberto Wesley Zapata Durán<sup>84</sup>.*

**Sumario:** Palabras Clave. Resumen. 1.- Introducción. 2.- Comparación del proceso laboral anterior y “nuevo”. Conclusiones. Bibliografía

**Palabras Clave:** Debida Defensa. Principio. Proceso Laboral.

## Resumen

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo ha tenido diversas reformas legislativas tanto del orden constitucional como en su carácter de norma reglamentaria, mismas que impactaron, las primeras de ellas en cuanto a las formas en que se venía desarrollando ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje el procedimiento para solución de conflictos entre el trabajador y el patrón, y que aun con las reformas que hasta este momento se han hecho, se sigue identificando al procedimiento laboral en nuestra norma constitucional como Arbitraje<sup>85</sup>, por lo que en esencia seguimos teniendo la naturaleza de un arbitraje, y que se hicieron ciertos cambios a efecto de favorecer con mayor prontitud la solución del conflicto, y dejando para el procedimiento ante los ahora tribunales laborales, dos fases, una escrita y una de carácter oral.

## 1.- Introducción.

---

<sup>83</sup> Maestro en Derecho Procesal Constitucional y de la Convencionalidad Universidad Interglobal Campus Pachuca.

<sup>84</sup> Doctor en Derecho por la Universidad de Salamanca, España; Profesor de la Universidad La Salle Pachuca.

<sup>85</sup> “Artículo 123. Apartado A.- XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje...” Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La particularidad que se analizará en este caso, será considerar algunas situaciones que han acontecido en cuanto al procedimiento establecido a partir de las reformas del 2019 con respecto a las que anteriormente se tenían, de tal manera que para los efectos de estudio e identificación denominaremos por cuanto al procedimiento hasta antes de esas reformas como “Procedimiento Laboral Tradicional” para que mencionar al actual, lo identifiquemos como comúnmente le han dado en denominar “Nuevo Procedimiento Laboral”.

De primera intención, haremos una referencia de las particularidades que se tenía para con el escrito inicial de demanda, y que hasta antes de las reformas laborales del 2019, se tenía normado la forma como debía presentarse y algunas circunstancias especiales que se daban en torno al mismo, debiendo por su importancia y trascendencia señalar que aunque fue reformada la legislación en noviembre del año 2012, sólo incluyó algunas regulaciones específicas que se habían consolidado en temas jurisprudenciales, por lo que para un mejor análisis del tema que se propone, consideremos que se establecía para el escrito de demanda antes de las reformas del año 2012 y que se estableció en las reformas para ser aplicables en el año 2013, para posteriormente ver la situación que se ha infligido y las problemáticas que se han generado a partir de las reformas del año 2019.

## **2.- Comparación del proceso laboral anterior y “nuevo”**

Empecemos entonces por ver lo que estaba normado en aquel entonces en los artículos 685 párrafo segundo, 686, 712, 872, 873, 877 fracciones I y II, 878 de la Ley Federal del Trabajo y como se consideró con las reformas del 2012; para tal efecto hagamos un cuadro comparativo de esos ordenamientos y poder así cotejar los avances que se visualizaron para dar sentido a las reformas; en este caso, todas estas implicarían al “Juicio Laboral Tradicional”.

<b>ANTERIOR A LAS REFORMAS DEL 30 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2012</b>	<b>POSTERIOR A LAS REFORMAS DEL 30 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2012 PARA SER APLICADAS A PARTIR DEL DÍA PRIMERO DE DICIEMBRE DEL AÑO 2012</b>
Art. 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias	Art. 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y <b>conciliatorio</b> se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar

<p>para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.</p> <p>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 está. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.</p>	<p>las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.</p> <p>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 está. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.</p>
<p>Art. 686.- El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.</p>	<p>Art. 686.-El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.</p> <p>Las juntas ordenaran que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley</p>
<p>Art. 712.- Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde presto o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.</p> <p>La sola presentación de la demanda en términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.</p>	<p>Art. 712.- Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde presto o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.</p> <p>La sola presentación de la demanda en términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.</p>
<p>Art. 872.- La demanda se formulará por escrito, acompañado tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.</p>	<p>Art. 872.- La demanda se formulará por escrito, acompañado tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.</p>
<p>Art. 873.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a</p>	<p>Art. 873.- La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento</p>

<p>partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y <b>ofrecimiento y admisión de pruebas</b>, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y <b>ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.</b></p> <p>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.</p>	<p>en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquel en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y <b>del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.</b></p> <p>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. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.</p>
<p>Art. 877.- La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas</p>	<p>Art. 877.- Derogado</p>
	<p>Art. 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:</p> <p>II.- Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple con los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.</p> <p>El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus</p>

	beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio.
--	---

Como podemos observar, del contenido de las normas jurídicas en comento, el actor, tenía el derecho de poder ampliar la demanda aun después del término legal que en el párrafo primero del artículo 518<sup>86</sup> de la Ley Federal del Trabajo establecía, pues en muchas ocasiones, en la audiencia trifásica, que así era originalmente y posterior a las reformas del año 2012, se tornó en bifásica, la fecha en la que estaba señalado para su desahogo, había sido datada con un largo tiempo para su substanciación, y que al llegar a la misma, el actor, en ese momento ejercía su derecho de ampliar el contenido de la demanda, ya modificándola, aclarándola y/o adicionando nuevas prestaciones, además de que en otros casos enderezaba la acción laboral en contra de otros demandados o bien solicitaba se llamara como terceros interesados a juicio a algunos organismos públicos o privados como el Instituto Mexicano del Seguro Social y/o Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y/o el Fondo Nacional del Consumo para los Trabajadores y/o sindicatos, o cualquier otro que considerara podría resultarle cita en esa calidad procesal.

Para los profesionistas del derecho que se dedican a la materia laboral, sabrán que esa situación fue tornándose en el proceso laboral, como un serio abuso procesal, que propiciaba empantanar el procedimiento por varios meses, haciendo que se alargara el juicio laboral a causa de ello.

Así que el inicio del proceso laboral, se veía notoriamente influido por malas prácticas, cuando la realidad era que el legislador quiso prever que el trabajador no quedara privado de una debida defensa, evitando en la mayor de lo posible que ejerciera acciones contradictorias, o bien fuere obscura u omisa en sus hechos, y con ello, evitar que el juicio fuere penoso y extenuante en su realización procesal, razón por la cual determino que la

---

<sup>86</sup> Art. 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

propia autoridad laboral de este trámite laboral tradicional, revisara la demanda y previniera al actor que corrigiera aquellas irregularidades que se podían observar de su causa de pedir, aclarara o precisara determinadas situaciones en sus hechos tales como por ejemplo la hora en que ocurrió el despido, quien lo despidió, nombre completo de quien lo despidió, entre otros aspectos análogos, sin modificar en lo substancial el texto de la demanda.

Para ello, le concedía un término legal de tres días para hacerlo o lo prevenía de que debía hacerlo en la audiencia, previo al momento de ratificarla. De esta manera la autoridad laboral del conocimiento a saber que era la Junta de Conciliación y Arbitraje (ámbito federal o local), cumplía con la obligación de cuidar que el primer documento del proceso laboral, realmente estuviere lo más exacto, puntual, claro y adecuado para que la parte patronal pudiera en ejercicio de su debida defensa, poder manifestar lo que a su derecho conviniera y no pudiere decir que la demanda era tan oscura o ambigua o contradictoria, que no podía establecer una adecuada contestación.

Como podemos apreciar, el actor podía realizar modificaciones a su demanda laboral después de haberla presentado o previo a ratificarla en la audiencia, y el término legal de dos meses realmente parecía no ser trascendente, con lo cual cualesquiera de estas actuaciones procesales hacían que se tuviere constituida una unidad del escrito de la demanda y sin que ello implicara mayor problema procesal, salvo el caso de que cambiara la acción ejercitada, ya que si había señalado que ejercitaba la reinstalación y en el momento de la audiencia de demanda y excepciones, cambiaba a indemnización constitucional, se consideraba prescrita la acción<sup>87</sup>.

---

<sup>87</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación; Registro digital: 171675; Instancia: Segunda Sala; Novena Época. Materias(s): Laboral; Tesis: 2a./J. 137/2007; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, agosto de 2007, página 564; Tipo: Jurisprudencia  
PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. OPERA CUANDO SE CAMBIA EL RECLAMO DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL POR REINSTALACIÓN, O VICEVERSA, CON MOTIVO DEL DESPIDO, FUERA DEL PLAZO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 constitucional, apartado A, fracciones XXI y XXII, 48 y 518 de la Ley Federal del Trabajo, y de la interpretación realizada al respecto por esta Suprema Corte de Justicia, el vocablo "acciones" de reinstalación e indemnización está usado en esos preceptos como sinónimo de derecho material y no para designar la facultad que tienen los gobernados para pedir la intervención del Estado con el fin de hacer efectivas relaciones jurídicas concretas; asimismo, en términos del mismo artículo 518, en relación con el 521, fracción II, de la propia ley, lo que prescribe es el derecho cuya tutela se pretende mediante el ejercicio de la acción. En esa virtud, cuando el trabajador, en uso de la facultad procesal que le otorga el artículo 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, en la etapa de demanda y excepciones, en lugar de la indemnización constitucional opta por la reinstalación, o viceversa, en realidad está haciendo valer un nuevo derecho, por lo que sí es éste el que prescribe, entonces es claro que debe ejercitarlo dentro del plazo

De esta manera, si consideramos la bondad de esa situación procesal, realmente tenía un buen propósito para ambas partes procesales en conflicto. Y de esta manera, se evitaba que a la postre se repusiere el procedimiento por no haberse prevenido al trabajador sobre las irregularidades de su escrito de demanda o porque se dejó en estado de indefensión a la parte patronal dada la obscuridad y defecto legal de la demanda.

Así que la autoridad laboral tenía identificado al momento de revisar el escrito de demanda:

- a) Que no estuviere incompleta en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la acción intentada derivaran de la ley;
- b) Analizar los hechos para precisar porque estaba incompleta;
- c) Estuviere ejercitando acciones contradictorias;
- d) No hubiere precisado el salario base de la acción;
- e) Notare alguna irregularidad.

Ello podría ser advertido por la autoridad laboral y requerir se subsanaren las mismas. Sin que ello implicara como se ha señalado, que se supla la deficiencia de la queja, sino sólo propiciar que el demandado no se quede en estado de indefensión al momento de contestar la demanda y evitar nulidades en el procedimiento por virtud de que la demanda tenía serias irregularidades.

Así la palabra irregular viene siendo mencionada y es hora de poder considerar que entenderíamos por esa palabra, y que tanta diferencia tendríamos entre una connotación coloquial a una connotación jurídica en el ámbito procesal.

Por la palabra “Irregular”, tendríamos que considerar que se entendería como aquello que dada su calidad y característica que presenta, no es acorde a las exigencias de una determinada medida, tamaño, contexto, cantidad, textura, u otro elemento que lo haga idéntico en todo a su similar.

---

de dos meses a que se refiere el artículo 518 de la propia ley y, si no se hace, opera la prescripción que regula este propio precepto.

Contradicción de tesis 51/2007-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Tercero, ambos del Décimo Quinto Circuito, el Primer Tribunal Colegiado del Octavo Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 13 de junio de 2007. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Francisco García Sandoval.

Tesis de jurisprudencia 137/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del cuatro de julio de dos mil siete.

(Consultable en la Página Web de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del Estado Mexicano; <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/171675>)

Y si este vocablo lo aplicamos a la demanda, el cual constituye el escrito con el cual comienza todo proceso e induce a comprender que es lo que se espera al momento de resolver por parte del juzgador, de advertirse una Demanda Irregular, nos llevaría considerar que el legislador dejó establecido que cuando la demanda no cumple con la forma exigida y descrita en las normas procesales, ello no resulta entonces procedente desecharla, sino que al contrario, debe prevenirse al actor, para que subsane la misma en atención al derecho humano que tiene de que se le administre justicia y deba considerarse que al ser una cuestión de forma, sin ir más allá de señalar los defectos que tiene y los supla, atendiendo al principio de formalidades esenciales del procedimiento que se tiene establecido en el artículo 14 párrafo segundo<sup>88</sup> y del artículo 17 párrafo segundo<sup>89</sup> para el acceso de una administración de justicia eficiente, pronta y expedita, ambos numerales contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Estos principios nos ayudaran a comprender que lo que quiso el legislador constituyente al considerar en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que trascenderían en las reformas publicadas el 1º de mayo del año 2019, fue que no se perdiera de vista las formalidades que quiso establecer, para tratar de propiciar más fluidez en la solución de los conflictos laborales, estableciendo para ello un centro de conciliación como acto prejudicial para instar ante el Tribunal Laboral encargado del arbitraje laboral<sup>90</sup>.

<b>REFORMAS DEL 30 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2012</b>	<b>REFORMAS DEL 01 DE MAYO DEL AÑO 2019 PARA SER APLICADAS A PARTIR DEL DÍA DOS DE MAYO DEL AÑO 2019</b>
Art. 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y <b>conciliatorio</b> se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas	Art. 685.- El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal, así mismo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio.

<sup>88</sup>Artículo 14.- Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<sup>89</sup>Artículo 17.- Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

<sup>90</sup>Artículo 123. Apartado A.- XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje... Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<p>necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.</p> <p>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 está. 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.</p>	<p>Los Tribunales deberán garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El Juez deberá atender el principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.</p> <p>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, el Tribunal, en el momento de admitir la demanda, subsanará está. 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.</p>
<p>Art. 686.-El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.</p> <p>Las juntas ordenaran que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley</p>	<p>Art. 686.- El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.</p> <p>Los Tribunales ordenarán se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la Presente Ley</p>
<p>Art. 712.- Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde presto o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.</p> <p>La sola presentación de la demanda en términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.</p>	<p>Art. 872.- La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. En caso de que el demandante sea el trabajador y faltaren las copias, ello no será causa de prevención, archivo o desechamiento. El Tribunal deberá subsanar de oficio dicha falta.</p> <p>A. La demanda deberá estar firmada y señalar lo siguiente:</p> <p>I. El Tribunal ante el cual se promueve la demanda;</p> <p>II. El nombre y domicilio del actor; éste podrá solicitar que le sean notificados en el buzón electrónico que el Tribunal le asigne los subsecuentes acuerdos y resoluciones, incluyendo la sentencia que en el caso se emita.</p>

	<p>III. El nombre, denominación o razón social del demandado, así como su domicilio. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social del establecimiento en el que labora o laboró, deberá aportar los datos que establece el artículo 712 de esta Ley; el trabajador podrá acompañar a su demanda cualquier dato o elemento que estime conveniente para facilitar la localización del domicilio del demandado, tales como croquis de localización, fotografías del inmueble o mapa en el que se señale la ubicación exacta;</p> <p>IV. Las prestaciones que reclama;</p> <p>V. Los hechos en los que funde sus peticiones;</p> <p>VI. La relación de las pruebas que el actor pretende se rindan en juicio, expresando hecho o hechos que se intentan demostrar con las mismas, y</p> <p>VII. En caso de existir un juicio anterior promovido por el actor contra el mismo patrón, deberá informarlo en la nueva demanda.</p> <p>B. A la demanda deberá anexarse lo siguiente:</p> <p>I. La constancia expedida por el Organismo de Conciliación que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin acuerdo entre las partes, a excepción de los casos en los que no se requiera dicha constancia, según lo establezca esta Ley.</p> <p>II. Los documentos que acrediten la personalidad de su representante conforme al artículo 692, fracción II, si la demanda se promueve a través de éste, y</p> <p>III. Las pruebas de que disponga el actor, acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo. En caso que no pueda aportar directamente alguna prueba que tenga por objeto demostrar los hechos en que funde su demanda, deberá señalar el lugar en que puedan obtenerse y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin. El ofrecimiento de las pruebas</p>
--	---

	deberá cumplir con lo dispuesto en el capítulo XII del Título XVI de esta Ley.
<p>Art. 873.- La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquel en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda <b>y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.</b></p>	<p>Art. 873.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda, deberá turnarse al Tribunal correspondiente; si la demanda se encuentra ajustada a derecho, éste deberá dictar el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes a que le sea turnada o de que haya substanciado ésta en los términos del tercer párrafo del presente artículo.</p> <p>Al presentarse la demanda, el Tribunal le asignará al actor un buzón electrónico proporcionándole el nombre del usuario y la clave de acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que se dicten en éste.</p> <p>Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, de advertir el Tribunal alguna irregularidad en el escrito de demanda o se promueven acciones contradictorias o no se haya precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.</p> <p>De no subsanar el actor la demanda en el término concedido, el Tribunal subsanará las omisiones o irregularidades basándose en el material probatorio que el actor acompañe a su demanda y conforme a las normas del trabajo, una vez hecho lo anterior, el Tribunal admitirá la demanda.</p> <p>Nose recibirán pruebas adicionales a las ofrecidas en la demanda, salvo las que se refieran a hechos relacionados con la réplica, siempre que se trate de aquellos que el actor no hubiese tenido conocimiento al presentar su demanda, así como las que se ofrezcan para sustentar objeciones hechas a las pruebas de las demás partes, o las que se refieran a la objeción de testigos. Lo anterior sin menoscabo de que se puedan ofrecer pruebas sobre hechos supervinientes.</p> <p>El Tribunal sólo podrá admitir la ampliación de demanda en caso de que en la contestación a la misma se hagan valer hechos novedosos, de los</p>

	cuales el actor no haya tenido conocimiento al presentar su demanda.
<p>Art. 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:</p> <p>II.- Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple con los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio.</p>	

Comencemos por la primera particularidad que la norma jurídica establece, y que sería que el Tribunal acordaría para ordenar la substanciación del juicio, por encontrar la demanda ajustada a derecho.<sup>91</sup>

Debemos destacar también el señalamiento que hace el legislador de que cuando la demanda del trabajador sea incompleta refiriendo al tema de las prestaciones que debe reclamar inherentes a la acción intentada o procedente, deberá analizar los hechos y en base a ello, al momento de admitir la demanda, subsanara la misma.

Pero si la demanda se advierte de su contenido, que contiene alguna irregularidad en el escrito de demanda, o se promuevan acciones contradictorias o no se haya precisado el

---

<sup>91</sup> Por esta frase de DEMANDA AJUSTADA A DERECHO, para nosotros se entendería que el escrito de demanda cubrió todos y cada uno de los puntos de forma que enuncia y exige la Ley Federal del Trabajo en su artículo 872 para ordenar su correspondiente trámite procesal, con lo cual, como no fue necesario observarle ningún aspecto, dado que no se advirtió que fuere vaga, imprecisa, oscura o irregular, procede la substanciación del procedimiento laboral.

salario base de la acción, al emitirse el acuerdo se señalaran las omisiones y defectos de la demanda, a efecto de que sean subsanadas en un término de tres días.

Con base en lo que hemos considerado hasta ahora de que se podría tenerse como una demanda irregular o alguna circunstancia que haga que denote alguna irregularidad, si ciertamente no se precisa ello por el legislador, doctrinalmente como se ha puntualizado, sería toda aquella omisión formal que debe contener un escrito de demanda, teniéndose presente que si el requisito insatisfecho es substancial, no cabe prevenir, pero en cambio, si este es meramente formal, hay lugar para la aclaración, quedando el juzgador así en la factibilidad de prevenir al actor para que cumpla con estos esquemas de forma exigida por la norma jurídica en tema de demanda, y para ello los requisitos exigidos para realizar una demanda laboral, está contenida en el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, que nos señala los siguientes requisitos a cumplir:

- a) Tribunal ante el cual se promueve.
- b) Nombre de los demandados y su domicilio.
- c) Prestaciones que reclama.
- d) Los hechos base de sus peticiones, que aun cuando la Legislación no lo prevé, debemos considerar que estos sean breves, concisos, cronológicos, específicos y debidamente relacionados.
- e) Las pruebas que ofrece, indicando con ello lo que pretende probar.
- f) Anexar tanto la constancia de no conciliación, así como las pruebas que obren en su poder, ofreciendo los medios necesarios para su desahogo.

Sobre lo anterior, entonces formulemos unos supuestos jurídicos que no estamos lejos de que ocurran, ya por omisión o bien por porque desafortunadamente no expensaron el estudio necesario de la norma jurídica, incurriendo con ello:

- a) No haber ofrecido pruebas de ningún tipo, porque la práctica del juicio laboral en su modalidad ahora tradicional, no lo exigía al presentarse la demanda y se espera que al abrirse la correspondiente audiencia de pruebas, entonces se ofrezcan las pruebas; lo cual por supuesto, con base en las reformas del primero de mayo del año 2019, ello no sucederá, pues la audiencia preliminar será para satisfacer los puntos descritos en el artículo 873-E de la Ley Federal del Trabajo, y el artículo 872 fracción VI del Apartado A) de la citada legislación, exige que se ofrezcan las pruebas desde el

momento en que formula el escrito de demanda y en el Apartado B) de esa misma norma citada, deben acompañarse.

Sin embargo, no sucedió, el actor sólo formulo la demanda cumpliendo lo referente a las fracciones I, II, III, IV y V del artículo 872 Apartado A) de la Ley Federal del Trabajo, pero, no ofreció pruebas de ningún tipo.

## **Conclusiones.**

¿Deberá el Secretario Instructor prevenir al actor, de que se advierte esta irregularidad?

¿Debe considerarse como una irregularidad para que se prevenga al actor para que la subsane en el término de tres días?

Aquí es donde surgirá la discusión del tema, y muchos procesalistas en materia laboral, dirían, si debe advertirse al actor de su notoria omisión de que hizo objeto en su escrito de demanda, pues de lo contrario, ello traería como consecuencia una deficiencia en su debida defensa jurídica de su situación jurídica de que se duele ante el Tribunal.

Otros en cambio, dirían no, porque ello sería subsanar más allá de la obligación que se tiene impuesta por la norma jurídica, y provocaría que se convertiría el juzgador en un revisor previo del escrito de demanda para efectos de perfeccionarla antes de emplazar a la parte patronal.

Otro en cambio dirían, la omisión de las pruebas no es una irregularidad a considerar para exigirle al actor la subsane, puesto que, aun así, el juzgador en su momento tendría que considerar:

1. Que la prueba instrumental pública de actuaciones y la presuncional legal y humana, aun cuando no fueren ofrecidas, el juzgador deberá considerarlas al momento de resolver, atendiendo en todo caso, tal vez, a la aplicabilidad del *Principio In dubio Pro Operario*, y
2. Por otra parte, si estamos frente a una situación jurídica en que se observe algún conflicto de intereses en el que involucre un tema de género, entonces deberá aplicarse el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, y en el cual el Juzgador estará obligado a traer de oficio las pruebas que ayuden a buscar la verdad y poder juzgar con verdad sabida y buena fe guardada.

3. Y finalmente, atendiendo al Principio de Adquisición Procesal, el trabajador queda eximido de la carga de la prueba, cuando por otros medios el Juzgador este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, para lo cual el patrón conforme al artículo 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, le corresponde acreditar cuando este en controversia:

- a) Fecha de ingreso a laborar;
- b) Antigüedad Laboral;
- c) Inasistencias;
- d) Causales de rescisión laboral;
- e) Terminación de la relación laboral;
- f) Haber entregado el aviso de rescisión laboral;
- g) El contrato de trabajo;
- h) Jornada legal y extraordinaria que desempeñaba;
- i) Pagos de aguinaldo, vacaciones, días de descanso, primas dominicales, vacacionales y de antigüedad;
- j) Monto y pago de salario;
- k) Pago de participación de los trabajadores en las utilidades;
- l) Incorporación a los sistemas de seguridad social, vivienda, Fonacot, Sistema de Ahorro para el Retiro.
- m) Pagos de cuotas obrero patronales, aportaciones al sistema de ahorro para el retiro, contribuciones en materia de sueldos y salarios, entre otros aspectos análogos.

Todo lo antes enunciado, debe constar en documentos, por lo cual, es por ello que el patrón está obligado a tenerlos y exhibirlos en el juicio a petición del juzgador, además de que es el patrón quien tiene la carga de la prueba y debe aportar al juicio los elementos probatorios que desvirtúen las afirmaciones, así como aquellos hechos inexactos que haya aducido el actor, para que el Juzgador este en posibilidad de poder juzgar a verdad sabida y buena fe guardada.

Como podemos observar, hasta este momento, tal vez esa omisión de no haber ofrecido el actor las pruebas en su escrito de demanda, parece no tener mayor repercusión, atendiendo a que es la parte patronal quien tiene la carga probatoria. Sin embargo, consideramos que por ser una cuestión de forma que exige la norma jurídica, debe prevenirse

al trabajador que cumpla con los requisitos que la norma le establece y supla las deficiencias u omisiones en que incurrió, sin precisar mayor situación de que debe hacer, más que indicarle que tenga presente lo exigido por el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo y las fracciones que hasta ese momento ha satisfecho en su escrito de demanda, además de que si el juzgador advierte precisamente esa situación para identificar violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, y que el material probatorio sea insuficiente, podrá exigir pruebas de manera subsidiaria aquel material probatorio para comprobar si se actualiza algunas de los puntos antes mencionados.

Una vez que hemos propuesto la posible solución al punto problemático que se ha observado de manera reiterada ante los Tribunales Laborales, ahora vayamos a considerar otra diversa situación jurídica que pudiere darse y que también podría generar tema de discusión sobre si sería aceptable procesalmente o no lo sería, lo que obviamente es seguro que diversas pensamientos pueden converger y considerar viable lo que a continuación se propondrá y otros dirían, jamás en la vida, ello no está regulado actualmente y no se puede efectuar ello.

Considerando que el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador tiene un lapso de dos meses para interponer su demanda laboral ante el Tribunal competente, pero debido a que antes poder hacerlo, debe acudir al Centro de Conciliación del ámbito que le corresponda (Federal o Local), en términos de los artículos 684-B con relación al 518 párrafo tercero de la Ley Federal del Trabajo, el término legal queda suspendido por cuarenta y cinco días naturales (artículo 684-D de la Ley Federal del Trabajo) y se reanudara al día siguiente de cuando le haya sido entregada la constancia de no conciliación (Artículo 521 fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

Consideremos que en este supuesto caso, en el cual, del término legal de los dos meses que alude el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, sólo haya transcurrido treinta días naturales y estuvo suspendido el término legal por los siguientes cuarenta y cinco días naturales, y al darse la continuidad de su término legal, tendríamos que para el día 31 natural del término legal, el actor al contar con su constancia de no conciliación, elabora su escrito de demanda cumpliendo con los requisitos que señala el artículo 872 de la citada legislación, y la presenta en el día 40 de su término legal, pero de su nueva lectura que realiza, considera que falto agregar alguna o algunas situaciones extralegales para reclamar en el capítulo de

prestaciones y definir las en el capítulo de hechos y ofrecer por supuesto las pruebas idóneas para acreditar ello, y decide formular un escrito de aclaración, modificación, adición, y/o modificación a su escrito inicial de demanda, solicitando se le tenga en tiempo y forma haciendo ello, por encontrarse en el término legal de los dos meses.

La inquietud a considerar y que naturalmente podrá ser discutible, pues finalmente de ello se trata, encontrar las posibilidades de solución a estos inesperados momentos procesales que pueden ocurrir, y para ello tal vez podríamos encontrar las siguientes posturas legalistas y/o doctrinales de la siguiente forma:

- a) Algunos estudiosos del derecho, después de un importante análisis procesal, dirían, si debe considerarse como viable la presentación adicional de ese escrito, atendiendo a que el trabajador se encuentra dentro del término legal de los dos meses y está en el derecho de poder adicionar su escrito de demanda, y más porque es un medio complementario que formula mediante ese escrito con el que amplía, modifica, aclara, adiciona hechos, prestaciones y pruebas, por lo que debe ser considerado como parte de la unidad de la demanda para todos los efectos legales.
- b) Otros estudiosos del tema, tal vez inferirían, que ello no puede ni es factible considerarlo, porque ello implicaría cambiar las reglas procesales establecidas por el legislador y sólo el Tribunal por conducto de su secretario instructor puede estar en la posibilidad de que cuando advierte alguna irregularidad, entonces puede requerir al actor, las subsane dentro de un término legal de tres días.
- c) Otros discutirían el término, que aun cuando haya presentado el escrito de demanda dentro de los 60 días que tiene para hacerlo, la norma jurídica no abre la posibilidad de que pueda realizar un diverso escrito que complemente el inicial presentado, porque su acción concluye con la presentación de la demanda y no está en posibilidad alguna de admitir variaciones en su texto, cerrándose así la posibilidad de que le sea acordado favorablemente su petición extraordinaria.
- d) Y finalmente otros cerrarían la posibilidad, si el tribunal admitió la demanda por encontrarla ajustada a derecho y ordeno se emplazará al demandado patronal, lo cual se realizó con la debida diligencia procesal por el Actuario Adscrito, dando constancia documental y procesal de ello, glosándolo al expediente, y en ese momento, ya no

cabría admitir la ampliación y/o modificación y/o aclaración y/o adición al escrito de demanda.

Ahora bien, desde nuestra perspectiva, consideramos que el actor si estaría en posibilidad de mejorar su escrito de demanda al encontrarse todavía dentro del término legal para haber presentado la demanda, y que aún con condicionante de que ya hubiere sido emplazado la parte patronal, porque el acuerdo de admisión y el acto de emplazamiento, ya fue realizado oportunamente, ello no estaría cerrado la posibilidad de esa situación extraordinaria que plantea el actor, pues al encontrarse en el término legal, deberá entonces hacerle saber a los demandados la existencia de este escrito que debe ser integrado totalmente al escrito inicial de demanda.

Muy diferente es el caso, en el que, habiendo transcurrido el término de dos meses, el actor pretendiera realizar esa situación extraordinaria de su demanda, por lo que consideramos que su derecho se encuentra ya precluído y por ende no podría tenersele modificando, ni aclarando ni adicionando ni tampoco adicionando su escrito de demanda. Finalmente debemos destacar que estas son algunas de las posibles situaciones que se pueden encontrar en los juicios laborales, y que no debemos dejar de tener en cuenta que el arbitraje laboral, siguiera sin duda dando muchos temas ahora a discutir y analizar, y que estas breves líneas, sólo han sido para denotar algunos aspectos que hemos ido encontrando en el caminar de estas reglas procesales establecidas a partir del 1º de mayo del 2019 y que por supuesto, generara análisis y posiblemente precedentes a considerar sobre alguno de los puntos que hemos precisado, pero que posteriormente también es posible pueda ser cambiado el criterio en un nuevo análisis y que quede referenciado en algún precedente que haría ser obligatorio su observancia al momento de emitir los correspondientes acuerdos de admisión de la demanda.

También tenemos que entonces el Tribunal laboral, tampoco estaría en la posibilidad de desechar la demanda, pues el párrafo cuarto del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, le impone dar orden de substanciar la demanda y con el material que tenga, supliendo en la medida de lo permitido, aquellas omisiones formales para dar congruencia y claridad al contenido del escrito de demanda:

*“De no subsanar el actor la demanda en el término concedido, el Tribunal subsanará las omisiones o irregularidades basándose en el material probatorio que el actor*

*acompañe a su demanda y conforme a las normas del trabajo, una vez hecho lo anterior, el Tribunal admitirá la demanda.”*

Lo expuesto en la presente reflexión que proponemos, consideramos que el Principio de Tutela Jurídica para una efectiva administración de justicia laboral, quedaría completa y daría así pauta a que el Principio de Debida Defensa que debe otorgársele al trabajador o sus beneficiarios, quedaría más que satisfecha, pues todos los elementos de forma fueron cumplidos al momento de presentarse la demanda y se atendieron aquellos puntos que pudieran por un lado propiciar la admisión de una demanda inoperante en su contenido al incumplir con los requisitos de forma y que a la postre daría como consecuencia la reposición del procedimiento, por no haberse advertido oportunamente, y que obviamente ello traería aparejada que la excepción de obscuridad y defecto legal de la demanda que hubiere interpuesto el demandado, habría resultado procedente, dando como resultado tener que iniciar de nueva cuenta, previniendo al trabajador para que proporcione todos los requisitos de forma, pues de ello depende la claridad, congruencia, procedencia y trascendencia de la acción deducida, y que como se ha señalado, todo en aras de los derechos humanos contemplados en los artículos constitucionales que hemos dejado señalados y en los artículos 8 numeral 1 y 25 numeral 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos<sup>92</sup> que establece:

*Artículo 8. Garantías Judiciales*

*1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.*

*Artículo 25. Protección Judicial*

*1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la*

---

<sup>92</sup> Consultable en el Link: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/convencion-americana-derechos-humanos.pdf>

*presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.*

## **Bibliografía**

- Ley Federal del Trabajo; H. Congreso de la Unión; México; 2015, Ed. Systa.
- Ley Federal del Trabajo; H. Congreso de la Unión; México; 2022; disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación; Registro digital: 171675; Instancia: Segunda Sala; Novena Época
- Materias(s): Laboral; Tesis: 2a./J. 137/2007; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, Agosto de 2007, página 564; Tipo: Jurisprudencia; disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/171675>
- Convención Americana sobre Derechos Humanos; disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/convencion-americana-derechos-humanos.pdf>